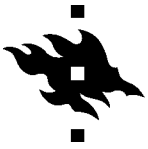


Liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite epätyypillisissä työsuhteissa

Pro gradu -tutkielma
Oikeustieteellinen tiedekunta
Helsingin yliopisto
Laatija: Jonna Kärkkäinen
Ohjaaja: Katri Havu
Esityspäivämäärä: 27.4.2020



| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Tiedekunta/Osasto Fakultet/Sektion – Faculty Oikeustieteellinen tiedekunta | | Laitos/Institution– Department | |
| Tekijä/Författare – Author Jonna Kärkkäinen | | | |
| Työn nimi / Arbetets titel – Title Liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite epätyypillisissä työsuhteissa | | | |
| Oppiaine / Läroämne – Subject eurooppaoikeus, velvoiteoikeus, työoikeus | | | |
| Työn laji/Arbetets art – Level Pro gradu -tutkielma | | Aika/Datum – Month and year 2020 toukokuu | Sivumäärä/ Sidoantal – Number of pages I-XIII & 79 |
| Tiivistelmä/Referat – Abstract | | | |
| <p>Liikesalaisuuksien korostunut rooli modernissa verkostoituneessa tietoyhteiskunnassa on asettanut niiden oikeudellisen suojan muutospaineen alle ja edellyttänyt toimia sekä kansallisella että unionin tasolla. Yksi keskeisistä tekijöistä lainsäädännön muutostarpeeseen on epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen. Merkittävä muutos tapahtui vuonna 2016, jolloin voimaan astuneen liikesalaisuusdirektiivin myötä etenkin siviilioikeudellinen liikesalaisuussäntely uudistui kauttaaltaan sekä kansallisella että Euroopan unionin tasolla. Epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen haastaa kuitenkin yhä liikesalaisuussäntelyä, sillä epätyypillisiin työsuhteisiin liittyy muun muassa liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen arvioinnin kannalta erityispiirteitä. Epätyypillisissä työsuhteissa salassapitovelvoitteen sisältöä ja laajuutta arvioitaessa on sitä lähestyttävä eri näkökohdista kuin tyypillisissä työsuhteissa.</p> <p>Tässä tutkielmassa arvioin liikesalaisuuksia koskevaa salassapitovelvoitetta epätyypillisissä työsuhteissa. Tämän tutkielman on tarkoitus vastata lainopillisin tutkimusmenetelmin seuraaviin käsitelmäärityksellisiin tutkimuskysymyksiin: Mikä on liikesalaisuus ja millaisia rajanveto-ongelmia liikesalaisuuden määrittelyssä kuuluu, ja: Mitä ovat epätyypilliset työsuhteet ja mitkä erityispiirteet yhdistävät näitä erityisesti liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen näkökulmasta? Kahden ensimmäisen käsitelmäärityksellisen tutkimuskysymyksen lisäksi pyrin vastaamaan nykyisen liikesalaisuuslainsäädännön analyysillä kysymykseen: Mitkä ovat varsinaisen epätyypillisen työsuhteen ja työsuhteenomaisen palvelussuhteen väliset erot liikesalaisuuksia koskevan lakisäätöisen salassapitovelvoitteen näkökulmasta? Tutkimukseni kohteena on sekä kansallinen että ylikansallinen liikesalaisuuksia koskeva lainsäädäntö.</p> <p>Tässä tutkielmassa osoitan aiempaan tutkimukseen pohjautuen, että liikesalaisuudelle on asetettu lainsäädännössä ja oikeuskirjallisuudessa kolme vaatimusta, joita ovat: salaisuusvaatimus, salassapitointressi ja tosiasiallisen salassapidon vaatimus. Merkillistä on rajanveto työntekijän ammattitaitoon. Rajanveto-ongelma ammattitaidon ja liikesalaisuuden välillä on merkittävä liikesalaisuussäntelyssä ilmenevä epäkohta, sillä tällä hetkellä ei lainsäädännössä eikä oikeuskäytännössä kyetä liikesalaisuuksia erottamaan selvästi työntekijän ammatillisen ja elinkeinovapauden piiriin kuuluvasta ammattitaidosta. Tämä heikentää nähdäkseni sekä liikesalaisuuksien tehokasta suojaamista että työntekijän ammatillisen ja elinkeinovapauden toteutumista. Erityisesti tämä on ongelmallista epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien kannalta.</p> <p>Epätyypillisten työsuhteiden osalta esitän, aiempaa tutkimusta pidemmälle vieden, että epätyypilliset työsuhteet voidaan jaotella kahteen alaluokkaan: varsinaisiin epätyypillisiin työsuhteisiin (osa-aika- ja määräaikatyo) ja työsuhteen omaisiin palvelussuhteisiin (työvoiman vuokraus). Liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen osalta osoitan, että epätyypillisissä työsuhteissa kansallisen liikesalaisuuslain, työsopimuslain ja rikoslain mukaisen salassapitovelvoitteen arvioinnissa tulee huomioida epätyypillisessä työsuhteessa työskentelevän työntekijän työsuhteen erityispiirteet, joita ovat korostunut ammatillisen ja elinkeinovapauden merkitys ja työsopimuslain mukaisen lojaliteettivelvoitteen kaventuminen verrattuna tyypillisiin työsuhteisiin. Käytännössä nämä seikat saattavat kaventaa liikesalaisuuksia koskevaa salassapitovelvoitetta epätyypillisissä työsuhteissa verrattuna tyypillisiin työsuhteisiin.</p> | | | |
| Avainsanat – Nyckelord – Keywords liikesalaisuus, salassapitovelvoite, epätyypillinen työsuhte, osa-aikatyo, määräaikatyo, työvoiman vuokraus, lähetetyt työntekijät, liikesalaisuusdirektiivi, liikesalaisuuslaki, työntekijän lojaliteettivelvoite, työnjohto- ja valvontaoikeus | | | |
| Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited | | | |
| Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information | | | |

Sisällysluettelo

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Lähdeluettelo | I |
| Käytetyt lyhenteet..... | XI |
| Kuviot ja taulukot | XIII |
| 1. Johdanto..... | 1 |
| 1.1 Tutkimuksen tausta..... | 1 |
| 1.2 Liikesalaisuuksien suojaaminen Euroopan unionissa..... | 3 |
| 1.3 Aikaisempi tutkimus aiheesta..... | 7 |
| 1.4 Tutkimuskysymysten asettaminen ja tutkimusmetodi..... | 8 |
| 1.5 Aiheen rajausta ja esityksen rakenne..... | 8 |
| 2. Määritelmät..... | 11 |
| 2.1 Liikesalaisuuden määritelmä - johdanto aiheeseen | 11 |
| 2.1.1 Liikesalaisuusdirektiivin ja liikesalaisuuslain mukainen liikesalaisuuden määritelmä | 14 |
| 2.1.2 Teknisen ohjeen suoja | 18 |
| 2.1.3 Työnantajan omaisuuden suojan piiriin kuuluva liikesalaisuus vai työntekijän ammattitaito? | 19 |
| 2.1.4 Know how liikesalaisuutena..... | 21 |
| 2.2 Epätyypillinen työsuhte | 22 |
| 2.2.1 Varsinainen epätyypillinen työsuhte | 26 |
| 2.2.2 Työsuhteenomainen palvelussuhte | 30 |
| 3. Salassapitovelvoitteen arviointia | 37 |
| 3.1 Salassapito velvoitteena..... | 37 |
| 3.2 Salassapitovelvoitteen ja kilpailukieltovelvoitteen välisen suhteen arviointia..... | 38 |
| 3.3 Salassapitovelvoitteen vanhentuminen..... | 41 |
| 4. Lakisääteinen liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite palvelussuhteissa | 45 |
| 4.1 Johdanto liikesalaisuuksia koskevaan lakisääteiseen salassapitovelvoitteeseen | 45 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.2 Liikesalaisuussäätelyn taustalla vaikuttava perusoikeudellinen kollisio | 46 |
| 4.3 Kansallinen liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite ennen liikesalaisuusdirektiiviä..... | 49 |
| 4.4 Uudistetun kansallisen lainsäädännön mukainen salassapitovelvoite..... | 52 |
| 4.4.1 Siviilioikeudellisen lainsäädännön mukainen salassapitovelvoite..... | 53 |
| 4.4.2 Rikoslain mukainen salassapitovelvoite..... | 56 |
| 5. Liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen arviointia epätyypillisissä työsuhteissa | 60 |
| 5.1 Liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite epätyypillisissä työsuhteissa..... | 60 |
| 5.2 Epätyypillisiä työsuhteita koskeva liikesalaisuuslain mukainen salassapitovelvoite | 61 |
| 5.3 Työsopimuslain mukainen salassapitovelvoite työnantajan liikesalaisuuksista | 63 |
| 5.3.1 TSL 3:1 - yleinen lojaliteettivelvoite | 63 |
| 5.3.2 Työsopimuslain 3:4:n liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite | 66 |
| 5.4 Rikoslain mukainen salassapitovelvoite työnantajan liikesalaisuuksista..... | 68 |
| 6. Yhteenveto ja loppupäätelmät..... | 73 |
| 6.1 Yhteenvetoa..... | 73 |
| 6.2 Tutkimuskysymyksiin vastaaminen | 74 |
| 6.3 Lopuksi..... | 78 |

Lähdeluettelo

Kirjallisuus

Castrén, Martti: Liikesalaisuuksien oikeussuojasta yhteistoimintasuhhteissa ja niiden jälkeen. Suomalainen Lakimiesyhdistys. Helsinki, 1973. (Castrén 1973)

Chisum, Donald; Ochoa, Tyler; Ghosh, Subba; LaFrance, Mary: Understanding intellectual property law. LexisNexis, 2011. (Chisum et al. 2011)

Edelman, Tom: Tutkimussopimusten perusteista, teoksessa Saarnilehto, Ari ja Edelman Tom (toim.): Tutkimussopimus. WSLT. Juva 1998. (Edelman 1998)

Frände, Dan ja Wahlberg, Markus: Yleinen Rikosoikeus. Edita. Helsinki, 2005. (Frände – Wahlberg 2005)

Hallberg, Pekka: Perusoikeudet tuomioistuimissa, teoksessa Hallberg, Pekka (toim.) et. al.: Perusoikeudet, Helsinki, 2011. (Hallberg 2011)

Hemmo, Mika. Sopimusoikeus. Helsinki. Talentum, 2005. (Hemmo 2005)

Hietala, Harri; Kaivanto, Keijo ja Schön, Esa: Vuokratyö. Talentum. Helsinki, 2015. (Hietala et. al. 2015)

Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki, 2011. (Hirvonen 2011)

Huhtamäki, Heikki: Kilpailukielto ja salassapito sopimussuhteissa. Lakimiesliiton kustannus. Viro, 2014. (Huhtamäki 2014)

Kahri, Tapani ja Hietala, Harri: Työsopimuslaki, Porvoo 1999 (Kahri – Hietala 1999)

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. 11. painos. Raisio, 2009 (Kairinen 2009)

Liukkunen, Ulla: Lainvalinta kansainvälisissä työsopimuksissa: erityisesti lähetettyjen työntekijöiden kannalta, 2. uudistettu painos. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki, 2002. (Liukkunen 2002)

Melander, Sakari: EU-rikosoikeus, 2. uudistettu painos. Alma Talent Oy ja Lakimiesliiton kustannus. 2015 Helsinki. (Melander 2015)

Moilanen, Juha-Matti: Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. 2. uudistettu painos: Talentum Media. Helsinki, 2013. (Moilanen 2013)

Paanetoja, Jaana, ja Tikkanen, Heli: Osa-aikatyön juridiikka. Talentum Pro. Helsinki, 2016. (Paanetoja - Tikkanen 2016)

Rahnasto, Ilkka: Salassapitosäännökset aineettomien oikeuksien täydentäjänä - keskeisimmät uudet konseptit sopimuksen laatijan kannalta, teoksessa: Mylly, Tuomas (toim.) et al.: Immateriaalioikeudet Kansainvälisessä Kaupassa. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki, 2001. (Rahnasto 2001)

Raitio, Juha: Eurooppaoikeus ja sisämarkkinat. 3. uudistettu painos. Talentum Media. Helsinki, 2013. (Raitio 2013)

Tapani, Jussi; Tolvanen, Matti ja Hyttinen, Tatu: Rikosoikeuden yleinen osa: vastuuoppi. 3. uudistettu painos. Alma Talent. Helsinki, 2019

Tiitinen, Kari-Pekka, ja Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos. Talentum Media Oy. Helsinki, 2015. (Tiitinen - Kröger 2,015)

Vapaavuori, Tom: Yrityssalaisuudet ja salassapitosopimukset. Talentum. Helsinki, 2005. (Vapaavuori 2005)

Vapaavuori, Tom: Liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset. 3. uudistettu painos.: Talentum Pro. Helsinki, 2019. (Vapaavuori 2019)

Vapaavuori, Tom: Yrityssalaisuudet, liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset. 2. uudistettu painos. Talentum Pro. Helsinki, 2016. (Vapaavuori 2016)

Artikkelit ja tutkielmat

Arcidiacono, Davide: The Trade Secrets Directive in the International Legal Framework. European Papers, 2016. (Arcidiacono 2016)

Bruun, Niklas: Kilpailukiello työ- ja toimisuhteissa, Defensor Legis N:o 5/2003, (Bruun 2003)

Cook, Trevor: The proposal for a directive on the protection of trade secrets in EU legislation. Journal of Intellectual Property Rights vol. 19 2014: 54-58. (Cook 2014)

Desai, Shreya: Shhh-It's a Secret: A Comparison of the United States Defend Trade Secrets Act and European Union Trade Secrets Directive. Ga. J. Int'l & Comp, 2017: 481. (Desai 2017)

Eriksson, Kiia: Epätyypilliset työsuhteet ja yhteistoiminta. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Helsinki, 2014. (Eriksson 2014)

Fox, Bianca: Tripping Over the EU Trade Secret Directive: Reasonable Steps to Get Back on Track. Chicago-Kent Journal of Intellectual Property 19.1 (2020): 67.

Friedman, David; Landes, William and Posner, Richard: Some economics of trade secret law. Journal of Economic Perspectives 5.1 (1991): 61-72.

Kokko, Mira: Liikesalaisuusdirektiivin vaikutukset kansalliseen liikesalaisuussuojaan, teoksessa: Oesch, Rainer; Mikko Eloranta; Heino, Mari ja Kokko, Mira: Immateriaalioikeudet ja yleinen etu. 1. painos. Alma. Helsinki, 2017. (Kokko 2017)

Lamponen, Helena: Henkilöstön edustus yhteistoimintalain keskeisissä menettelyissä. Defensor Legis N:o 4/2014. (Lamponen 2014)

Lamponen, Helena: Ulkopuolisen työvoiman käyttö ja työntekijän työsuhdeturva uudessa oikeuskäytännössä. Edilex, 2018/41. (Lamponen 2018)

Moen, Jarle: Is Mobility of Technical Personnel a Source of R&D Spillovers? Journal of Labor Economics, 2005, vol 23, no.1. (Moen 2015)

Nyblin, Klaus: Yrityssalaisuusrikokset – korkeimman oikeuden ratkaisut 2013–2015. Osa I. Defensor Legis N:o 4/2015. Nyblin 2015)

Nyblin, Klaus: Yrityssalaisuuden suoja ja Entiset työntekijät. Defensor Legis N:o 2/2003 (Nyblin 2003)

Nyblin, Klaus: Yrityssalaisuuksille dokumenttisuoja? Defensor Legis N:o 1/2001 (Nyblin 2001)

Ollila, Aki: Defensor Legis N:o 6/2017 Referee-artikkeli. Työntekijän lojalisuusvelvollisuus implisiittisenä velvollisuutena. (Ollila 2017)

Ollila, Aki: Defensor Legis N:o 3/2018. Referee-artikkeli. Työntekijän lojalisuusvelvollisuuden itsenäisyys oikeuskäytännössä. (Ollila 2018)

Paajanen, Panu: Yrityssalaisuuksien suojaaminen kilpailukiello- ja salassapitosopimuksilla. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta, 2011. (Paajanen 2011)

Rantakari, Heidi: Työntekijän salassapitovelvollisuus ja työnantajan keinot suojautua työntekijän aiheuttamilta tietovuodoilta. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta, 2012. (Rantakari 2012)

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja I. 6., uudistettu painos. Edita Helsinki Bookwell Oy. Porvoo 2013. (Saarinen 2013)

Sahinoja, Antti: Työntekijän salassapitovelvollisuus yrityssalaisuuksista. Defensor Legis N:o 6/2013. (Sahinoja 2013)

Schröder, Vilhelm: Legislative Update: Implementation of the Trade Secrets Directive – A New Trade Secrets Act Proposed in Finland. Liikejuridiikka 2018. (Schröder 2018)

Siimes, Toni: Yrityssalaisuuden rikkominen entisen työntekijän tekemänä. Defensor Legis N:o 3/2003. (Siimes 2003)

Sosnova, Natalja: EU Directive Proposal: Trade Secret, 20 Marq. Intellectual Property Law Review 45 (2016). (Sosnova 2016)

Surblytë, Gintarë: Enhancing TRIPS: Trade Secrets and Reverse Engineering. TRIPS plus 20. Springer, 2016: 725-760.

Ullakonoja, Vesa ja Koskinen, Seppo: Nollatuntityösopimus – Miten ongelma ehdotetaan ratkaistavaksi. Edilex 2017/33. (Ullakonoja - Koskinen 2017)

Internet-lähteet

Tieteen termipankki: Oikeustiede: epätyypillinen työsuhde. (Tarkka osoite: <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:epätyypillinentyösuhde>). Luettu 18.11.2019.

Virallislähteet

Valtiosopimukset

Sopimus teollis- ja tekijänoikeuksien kauppaan liittyvistä näkökohdista. Maailman kauppajärjestön (WTO) perustamissopimus (TRIPS-sopimus)

Kansalliset säädökset

Suomen perustuslaki (731/1999)

Rikoslaki (39/1889)

Laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa (1061/1978)

Liikesalaisuuslaki (595/2018)

Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929)

Työsopimuslaki (55/2001)

Laki velan vanhentumisesta (728/2003)

Oikeudenkäynnistä markkinaoikeudessa annettu laki (100/2013)

Laki työntekijöiden lähettämisestä (466/2016)

Kansalliset esityöt

Hallituksen esitys eduskunnalle liikesalaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 49/2018 vp)

Liikesalaisuusdirektiivin kansallista täytäntöönpanoa valmistelleen työryhmän mietintö 2018

Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi liikesalaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Lausunto Dnro: VNK/397/32/2018. Annettu 9.3.2018

Valiokunnan lausunto LaVL 8/2018 vp — HE 49/2018 vp. (LaVL 8/2018 vp)

Eduskunnan vastaus EV 70/2018 vp — HE 49/2018 vp

Muistio 09112017. TEM/TMO/SYL. Lainsäädännössä käytetyt liikesalaisuuden käsitteet (Muistio 09112017)

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työntekijöiden lähettämisestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 39/2016 vp)

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 4 §:n sekä tilaajan selvitysvastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 6 §:n muuttamisesta (HE 152/2012 vp)

Työelämä ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 15/2006 vp (TyVM 15/2006 vp - HE 254/2006 vp)

Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 59/2002 vp)

Hallituksen esitys Eduskunnalle eräiden rikoslain talousrikossäännösten ja eräiden niihin liittyvien lakien muuttamiseksi (HE 53/2002 vp)

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000 vp)

Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 25 hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta (PeVM 25/1994)

Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta (HE 1992:309 vp)

Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen ensimmäisen vaiheen käsittäväksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi (HE 66/1988 vp)

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain 6 §:n ja markkinatuomioistuimesta annetun lain 6 a §:n muuttamisesta (HE 9/1986 vp)

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa ja markkinatuomioistuimesta annetun lain muuttamisesta (HE 114/1978 vp)

Työsopimuslakikomitean (Mietintö 1969: A 25)

Viranomaisraportit

TEM raportteja 33/2013 Nollatyösopimukset - työoikeudellinen selvitys

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 2019:42. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain uudistamista valmistelevalle työryhmän väliraportti

Euroopan unionin primäärioikeus

Euroopan unionin toiminnasta sopimus (SEUT)

Euroopan unionista tehty sopimus (SEU)

Euroopan unionin perusoikeuskirja (2000/C 364/01)

Euroopan unionin asetukset

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 593/2008, annettu 17 päivänä kesäkuuta 2008, sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista (Rooma I)

Euroopan unionin direktiivit

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1937, annettu 23 päivänä lokakuuta 2019, unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2018/957, annettu 28 päivänä kesäkuuta 2018, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY muuttamisesta

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2016/943, annettu 8 päivänä kesäkuuta 2016, julkistamattoman taitotiedon ja liiketoimintatiedon (liikesalaisuuksien) suojaamisesta laittomalta hankinnalta, käytöltä ja ilmaisemiselta

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19. päivänä marraskuuta 2008, vuokratyöstä

Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28. päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNI-

CE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta

Neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15. päivänä joulukuuta 1997, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16 päivänä joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon

Euroopan unionin direktiiviehdotukset

Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa COM (2017) 797 lopullinen

Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa 2017/0355 (COD)

Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the protection of undisclosed know-how and business information (trade secrets) against their unlawful acquisition, use and disclosure - Analysis of the final compromise text with a view to agreement 2013/0402 (COD)

Muut Euroopan unionin lähteet

EU:n työvoimatutkimus (EU-28, 2016)

Euroopan komissio: Euroopan digitaalistrategia. Euroopan unionin julkaisutoimisto 2014

European Commission: Study on Trade Secrets and Confidential Business Information in the Internal Market, Final Study, 2013.

European Observatory on Infringement of Intellectual Property Rights - Protecting Innovation through Trade Secrets and Patents: Determinants for European Union Firms, 2017

Komission tiedonanto: Eurooppa 2020 Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun strategia. Annettu 3.3.2010 KOM (2010) 2020 lopullinen

Oikeustapaukset

Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisut

KKO 2017:37

KKO 2013:20

KKO 2013:17

KKO 2012:2

KKO 2011:73

KKO 2008:29

KKO 2008:29

KKO 1995:159

KKO 1991:11

KKO 1989:39

KKO:1986-II-110

KKO 1984 II 43

Korkeimman oikeuden muut ratkaisut

KKO 2769/2008

Hovioikeudet

Helsingin hovioikeus 18.12.2017, 152035

Itä-Suomen hovioikeus 29.04.2015 118344

Kouvolan hovioikeus 30.9.2004, 1173

Työtuomioistuin

TT 2014-113

TT 2014-114

TT 2008-64

TT 2008-15

TT 2007-65

TT 2003-13

Markkinaoikeus

MAO:557/18

MAO:416/16

MAO:18/11

MAO:521/09

MAO:166/10

Euroopan unionin oikeuskäytäntö

C-16/18, ECLI:EU:C:2019:1110

C-235/15, ECLI:EU:T:2018:65

C-65/18 Nexans France SAS ja Nexans SA ECLI:EU:C:2018:426

C-397/16 ja C-435/16, ECLI:EU:C:2017:992

C-517/15 P, ECLI:EU:C:2017:598

C-275/15, ECLI:EU:C:2016:649

C-140/13, ECLI:EU:C:2014:2168

C-536/11, ECLI:EU:C:2013:67

C-103/11 P ECLI:EU:C:2013:245

C-471/07 ja C-472/07, ECLI:EU:C:2010:9

C-254-99 P, ECLI:EU:C:2002:582

C-300/98 ja C-392/98 Dior ym., ECLI:EU:C:2000:688

C-149/96 Portugali v. neuvosto, ECLI:EU:C:1999:574

C-415/93 Bosman, ECLI:EU:C:1995:463

C-91/92 Faccini Dori, ECLI:EU:C:1994:292

C-14/83 Von Colson ja Kamann, ECLI:EU:C:1984:153

C 152/84 Marshall, ECLI:EU:C:1986:84

C-44/79 Hauer, ECLI:EU:C:1979:290

C-234/85 Keller, ECLI:EU:C:1986:377

C-4/73 Nold, ECLI:EU:C:1975:114

C-41/69 ACF Chemiefarma, ECLI:EU:C:1970:71

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin

Guja v. Moldova (2008)

Bathellier v. France (2010)

Heinisch v. Germany (2011)

Cantoni v. France (1996)

Ruotsin työtuomioistuimen oikeuskäytäntö

AD 2006 nr. 49

AD 210 nr. 27

Käytetyt lyhenteet

| | |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AD | Arbets domstolen |
| EIT | Euroopan ihmisoikeustuomioistuin |
| ECLI | European Case Law Identifier |
| ECR | European Court Reports |
| EUT | Euroopan unionin tuomioistuin |
| HO | Hovioikeus |
| KKO | Korkein oikeus |
| KäO | Käräjäoikeus |
| LSD | Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2016/943, annettu 8 päivänä kesäkuuta 2016, julkistamattoman taitotiedon ja liiketoimintatiedon (liikese-laisuuksien) suojaamisesta laittomalta hankinnalta, käytöltä ja ilmaisemiselta |
| LSL | Liikesalaisuuslaki 595/2018 |
| MaO | Markkinaoikeus |
| Määräaikatyötä koskeva direktiivi | Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28. päivä-nä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjär-jestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Eu-roopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta |
| OikTL | Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 228/1929 |
| Osa-aikatyötä koskeva direktiivi | Neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15. päivänä joulukuuta 1997, Euroopan teollisuuden ja työnanta-jain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Eu-roopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä kos-kevasta puitesopimuksesta |

| | |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PL | Perustuslaki 731/1999 |
| RL | Rikoslaki 39/1889 |
| SopMenL | Laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa 1978/1061 |
| TSL | Työsopimuslaki 55/2001 |
| Työehtodirektiivi | Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehtoista Euroopan unionissa |
| VanhL | Laki velan vanhentumisesta 728/2003 |
| Vuokratyödirektiivi | Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, annettu 19. päivänä marraskuuta 2008, vuokratyöstä |

Kuviot ja taulukot

Kuvio 1: Tiedon kehäkuvio

Kuvio 2: Epätyypillinen työsuhde

Kuvio 3: Kansallisessa liikesalaisuussääntelyssä tapahtunut muutos

1. Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

Digitalisaation ja tietoyhteiskuntakehityksen myötä perinteisten immateriaalioikeuksien¹ ja liikesalaisuuksien merkitys on korostunut merkittävästi suhteessa fyysiseen pääomaan. Innovointiin tukeutuvassa osaamisyhteiskunnassa aineettoman pääoman rooli on merkittävässä asemassa yritysten kilpailukyvyn kannalta². Innovointityö ja siihen tähtäävät taloudelliset investoinnit ovat yrityksille ja muille markkinatoimijoille kannattavia vain, jos innovointityön tulokset voidaan hyödyntää tehokkaasti³. Liikesalaisuudet ovat merkittävä oikeudellinen suojamuoto eri markkinatoimijoille. Erityisesti liikesalaisuuksien merkitys aineettoman pääoman suojaamisessa on pienten ja keskisuurten yritysten IPR-strategian osalta olennainen⁴. Tämä selittyy pitkälti liikesalaisuuksien suojaamisen kustannustehokkuudella ja vaivattomuudella verrattuna esimerkiksi hyödyllisyysmalliin tai patenttiin, sillä liikesalaisuuksien suojaaminen ei edellytä kallista ja byrokraattista patentointiprosessia⁵.

Liikesalaisuudet ovat hahmotettavissa yrityksen tai muun liiketoiminnan harjoittajan aineettomana pääomana. Liikesalaisuudet syntyvät luonnollisten henkilöiden, tyypillisesti työntekijöiden, luovan työn tuloksina. Vaikka lähtökohtaisesti työn tulokset kuuluvat työnantajalle tai toimeksiantajalle, on työntekijällä tai työnsuorittajalla kuitenkin oikeus hyödyntää kartuttamaansa ammattitaitoa myös myöhemmissä työ- ja liikesuhteissa. Tässä kohdalla törmätään herkästi rajanvetokysymykseen siitä, mikä on työntekijän tai työnsuorittajan kartuttamaa ammattitaitoa ja mikä on työnantajan tai toimeksiantajan omaisuutta⁶.

Liikesalaisuuksien suojaamisen korostunut rooli on vahvasti sidoksissa tietoyhteiskunta- ja verkostoitumisyhteiskuntakehitykseen. Liiketoimintojen ulkoistaminen, alihankinta ja vuokratyövoiman käyttö ulottuvat yrityksen tukitoimintoja laajemmalle aina liiketoimin-

¹Perinteisistä immateriaalioikeuksista, kuten tekijänoikeuksista ja teollisoikeuksista, liikesalaisuudet erottaa se seikka, että suojaaminen ei perustu välttämättä yksinoikeuteen. Lisäksi liikesalaisuuksiin luonnollisesti liittyy tiedon julkaisemattomuus, ks. valiokunnan lausunto LaVL 8/2018 vp – HE 49/2018 vp, s. 2.

²LSD kohta 1.

³Moen 2005, s. 2.

⁴LSD:n 2 kohta & European Observatory on Infringement of Intellectual Property Rights - Protecting Innovation through Trade Secrets and Patents: Determinants for European Union Firms, 2017 s. 30–31.

⁵Desai 2017, s. 484 & Schröder 2018, s. 170.

⁶Perustuslain 2 luvun 18 §:n mukaan: Jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta; perustuslain 15 §:n mukaan jokaisen omaisuus on turvattu.

nan ydintoimintoihin.⁷ Tällöin alihankkijana tai vuokratyöntekijänä toimiva taho voi saada hyvinkin laajasti informaatiota toimeksiantajan tai käyttäjäyrityksen liiketoiminnasta, ja olla jopa mukana luomassa liikesalaisuuksia. Modernissa tietoyhteiskunnassa yritysten liiketoimintamallit ovat monimuotoistuneet, eivätkä liiketoiminnalliset kokonaisuudet ole yksiselitteisesti hahmotettavissa. Monikansalliset useasta eri liiketoimintayksiköstä muodostuvat liiketoimintayksiköiden yhteenliittymät, konsernit, ovat tyypillisiä toimijoita kansainvälisillä markkinoilla. Työntekijöiden liikkuvuus konsernin sisällä on tyypillistä muun muassa työntekijöiden lähettämisen muodossa. Tiedon – ja tiedon potentiaaalisten haltijoiden – määrän kasvaessa korostuu myös salassapidon rooli.

Modernissa verkostoituneessa tietoyhteiskunnassa myös perinteinen työsuhteen käsite on murtumassa epätyypillisten työsuhdemuotojen, kuten osa-aika-, määräaikatyön ja työvoiman vuokrauksen yleistyessä⁸. Epätyypillisten työsuhteiden alati lisääntyvä määrä on voimakkaasti kytköksissä digitalisaation siivittämään liiketoiminnalliseen kehitykseen ja työelämän murrokseen, jonka seurauksena syntynyt tarve liiketoimintamallien joustavoittamiseen puoltaa joustotyövoiman palkkaamista⁹. Näin toimimalla voidaan minimoida vakituisten täysiaikaisten työntekijöiden palkkaamiseen liittyviä taloudellisia riskejä¹⁰. Euroopan unionin komissio on esittänyt ns. työehtodirektiivin valmistelun yhteydessä, että unionin alueella jopa puolet viime vuosikymmenen aikana luoduista uusista työpaikoista on epätyypillisiä ja vuonna 2016 solmituista työsuhteista joka viides oli luonteeltaan joko osa-aikainen tai määräaikainen¹¹. Tosiasiallisesti määrä on vielä suurempi, mikäli mukaan lasketaan vuokratyö ja sitä läheisesti muistuttava työntekijöiden lähettäminen yritysryhmän sisällä. Epätyypillisten työsuhdemuotojen määrä ei varmasti ole laskussa, vaan päinvastoin työelämän murroskausi tulee näkymään työelämän vapaaehtoisessa tai pakotetussa joustavoittamisessa¹². Epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen haastaa liikesalaisuussäätelyä, sillä epätyypillisiin työsuhteisiin liittyy muun muassa liikesalaisuuksia koskevan salas-

⁷Vapaavuori 2016, s. 16; ks. myös liikesalaisuusdirektiivin johdanto-osan kohta 4.

⁸Tieteen termipankki: Oikeustiede: epätyypillinen työsuhte. (Tarkka osoite: [https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:epätyypillinen työsuhte](https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:epätyypillinen_t%C3%B6suhte)). Luettu 18.11.2019.

⁹Kairinen 2009, s. 32-34.

¹⁰Työnantajan näkökulmasta merkittävä vakinaisten täysiaikaisten palkkaamiseen liittyvä taloudellinen riski on muun muassa korkea irtisanomiskynnys, ks. ehdotus työehtodirektiiviksi COM (2017) 797 final 2017/0355 (COD), s. 1-3.

¹¹Ehdotus työehtodirektiiviksi COM (2017) 797 final 2017/0355 (COD), s. 1.

¹²EU:n vuodelta 2016 peräisin olevan työmarkkinatutkimuksen mukaan hieman alle kolmannes osa-aikaisissa työsuhteissa olevista henkilöistä toivoisi olevan kokoaikaisessa työsuhteessa. Määrä on nähdäkseni hyvin alhainen ja lähinnä viestittää siitä, että pääosin osa-aikatyöskentely on työntekijän henkilökohtainen valinta, ks. EU:n työvoimatutkimus (EU-28, 2016).

sapitovelvoitteen kannalta erityispiirteitä. Epätyypillisissä työsuhteissa salassapitovelvoitteen sisältöä ja laajuutta arvioitaessa on sitä lähestyttävä eri lähtökohdista kuin tyypillisissä työsuhteissa.

1.2 Liikesalaisuuksien suojaaminen Euroopan unionissa

Ennen vuonna 2016 voimaan tullutta liikesalaisuusdirektiiviä liikesalaisuuksien suojaaminen oli Euroopan unionissa pitkälti kansainvälisen TRIPS-sopimuksen julkaisemattoman tiedon suojaan koskevan 39 artiklan varassa¹³. TRIPS-sopimuksen määräyksen lisäksi jäsenvaltioiden heterogeeninen lainsäädäntö ja oikeusteoreettiset hahmottamistavat loivat tilkkutäkkimäiset puitteet liikesalaisuuksien suojaamiselle¹⁴. Tämä oli ongelmallista ensinnäkin TRIPS-sopimuksen 39 artiklan yleisluontoisuudesta ja tulkinnanvaraisuudesta johtuen. Lisäksi TRIPS-sopimuksen 39 artikla keskittyi liikesalaisuuksien suojaan pitkälti epäreilujen kilpailukeinojen näkökulmasta, eikä liikesalaisuuksia tunnustettu TRIPS-sopimuksessa varsinaisena vaihtoehtoisena immateriaalioikeudellisena suojamuotona.

Toinen merkittävä epäkohta on TRIPS:n sisällölliseen epätasällisyyteen läheisesti liittyvä EUT:n linjaus, jonka mukaan WTO:n sopimusten määräyksillä ei ole välitöntä vaikutusta. Välitön vaikutus tarkoittaa Euroopan unionin jäsenvaltiossa luonnollisen henkilön tai oikeushenkilön mahdollisuutta vedota oikeuksiensa tueksi kansallisessa tuomioistuimessa välittömästi vaikuttavaan Euroopan unionin oikeuden säännökseen¹⁵. Tämä tarkoitti siis käytännössä sitä, etteivät unionin kansalaiset tai oikeushenkilöt voineet välittömästi vedota TRIPS-sopimuksen määräyksiin¹⁶. Jäsenvaltioiden tasolla TRIPS-sopimuksen julkaisematonta tietoa koskeva suoja jäikin pitkälti tulkintavaikutuksen varaan, ja näin ollen käytännön relevanssi jäi oikeuskäytännön tasolla hyvin pieneksi. Lisäksi monissa jäsenvaltioissa liikesalaisuuksien suoja perustui pitkälti TRIPS-sopimuksen luvaan 39 artiklaan, eikä kansallisesti nähty erikseen tarvetta esimerkiksi määritellä liikesalaisuutta lainsäädännön

¹³ks. Sopimus teollis- ja tekijänoikeuksien kauppaan liittyvistä näkökohdista. Maailman kauppajärjestön (WTO) perustamissopimus, Liite 1C, 39 artikla. Kohtuullisen tuoreessa asiassa C-235/15 on viitattu suoraan TRIPS-sopimuksen liikesalaisuuden määritelmään ja ehdotukseen liikesalaisuusdirektiiviksi, ks. kohta 104.

¹⁴ Cook 2014, s. 54.

¹⁵ Raitio 2013, s. 260.

¹⁶ C-149/96 Portugali v. neuvosto, yhdistetyt asiat C-300/98 ja C-392/98 Dior ym. sekä Assco Gerüste GmbH v. Wilhelm Layher GmbH & Co.

tasolla¹⁷. Näin ollen liikesalaisuuksia koskevan suojan taso oli hyvin alhainen verrattuna esimerkiksi Yhdysvaltoihin, jossa liikesalaisuuksien oikeudellisella suojaamisella on historialliset juuret jo vuodelta 1939¹⁸.

Komission liikesalaisuuksien suojan tilaa koskevan selvityksen mukaan Euroopan unionissa liikesalaisuuksia suojattiin ennen liikesalaisuusdirektiivin voimaantuloa omalla erityislaillaan vain Ruotsissa. Muissa jäsenvaltioissa liikesalaisuuksien suoja perustui kirjajaan säädösjoukkoon aina kilpailuoikeudellisesta lainsäädännöstä vahingonkorvausoikeudelliseen sääntelyyn. Italiassa ja Portugalissa liikesalaisuuksien suoja sisältyi teollisoikeudellista suojaa tarjoaviin säännöksiin (*Codes of Industrial Property*); Itävallassa, Virossa, Saksassa, Puolassa ja Espanjassa liikesalaisuuksien suoja sisältyi kilpailulainsäädäntöön (*Unfair Competition Law*); Alankomaissa ja Luxemburgissa liikesalaisuuksien suoja perustui vahingonkorvausoikeudelliseen normistoon; Englannissa ja Irlannissa puolestaan luottamuksellisuuden suojaa ja sopimusoikeutta koskeva *Common Law* (*Common Law of Confidence*) käsitti myös liikesalaisuuksien suojan.¹⁹

Suomessa liikesalaisuuksien suojaa koskeva yleissäännös sisältyi lakiin sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa (SopMenL). Yrityssalaisuuksia koskevat tunnusmerkit sisältyivät rikoslakiin (RL) ja työsuhteita koskeva liikesalaisuuksien suoja työsopimukseen (TSL). Liikesalaisuuden määritelmä sisältyi vain yrityssalaisuusrikoksia koskevaan RL 30:11 §:aan²⁰. Selvää oli, että hajanainen sääntely, puuttuva yhtenäinen liikesalaisuuden määrittely, sallitun ja ei-sallitun toiminnan määrittelemättömyys sekä puuttuvat merkittävät siviilioikeudelliset suojakeinot estivät TRIPS 39 artiklan mukaisen liikesalaisuuksien suojan tehokkaan toteutumisen²¹. Kansalliset rajat ylittävissä liike- ja työsuhteissa

¹⁷ Näin tilanne oli esimerkiksi Virossa, Tanskassa ja Norjassa, ks. HE 49/2018 vp, s. 47-48.

¹⁸ Yhdysvalloissa liikesalaisuuksia suojataan pakottavan lainsäädännön tasolla muun muassa liikesalaisuuslailla (The Uniform Trade Secrets Act (UTSA)), jota sovelletaan 49:ssä osavaltiossa. Lisäksi liikesalaisuuksia suojataan yritysvakoilulainsäädännöllä (The Economic Espionage Act (EEA)), joka on voimassa Yhdysvalloissa kaikkialla muualla paitsi New Yorkissa ja Massachusettsissa, ks. Desai 2017, s. 484 & Sosnova 2014, s. 47.

¹⁹ European Commission: Study on Trade Secrets and Confidential Business Information in the Internal Market, Final Study, 2013 s. 4.

²⁰ RL 30:11 §:n mukaan: ”yrityssalaisuudella tarkoitetaan liike- tai ammattisalaisuutta taikka muuta vastaavaa elinkeinotoimintaa koskevaa tietoa, jonka elinkeinonharjoittaja pitää salassa ja jonka ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan taloudellista vahinkoa joko hänelle tai toiselle elinkeinonharjoittajalle, joka on uskonut tiedon hänelle.”; Tässä kohtaa on huomautettava, että Suomi on tässä suhteessa ollut edistysellinen verrattuna Viroon, Tanskaan ja Norjaan, joissa liikesalaisuuden määritelmää ei ole lainkaan sisällytetty kansallisiin lainsäädäntöihin ennen liikesalaisuusdirektiivin implementointia, ks. HE 49/2018 vp, s. 48-49.

²¹ HE 49/2018 vp, s. 11.

jouduttiin pitkälti nojaamaan sopimusperusteisiin suojaratkaisuihin, eikä liikesalaisuuden haltija voinut tehokkaasti vedota muihin kuin jäsenvaltioiden heterogeenisiin ja vaikeasti paikannettaviin kansallisiin säännöksiin. Selvää oli, että liikesalaisuuksien suojaamiseen ja sääntelyn yhtenäistämiseen oli puututtava unionin tasolla, jotta sisämarkkinoiden häiriötöntä toimintaa voitiin tukea ja valtioiden rajat ylittävissä kaupankäynnissä ilmenevät liikesalaisuussääntelyyn liittyvät pullonkaulat särkeä²².

Liikesalaisuuksien suojaamisen korostuneelle tarpeelle havahduttiin Euroopan unionin tasolla vuonna 2014, jolloin komissio antoi ehdotuksensa liikesalaisuusdirektiivistä (LSD)²³ osana IPR-strategiaa²⁴. LSD tuli voimaan 8.6.2016 ja jäsenmailla oli kahden vuoden implementointiaika, joka on tullut jo reilusti päätökseen tätä esitystä kirjoittaessa. LSD:n keskeisenä tavoitteena oli yhdenmukaistaa jäsenvaltioiden vaihtelevaa liikesalaisuuksien suojaa ja tarjota siviilioikeudellisia reagointikeinoja oikeuden loukkauksiin mahdollisten rikosoikeudellisten reagointikeinojen lisäksi. LSD sisältää liikesalaisuuden määritelmän, oikeudettoman hankinnan, ilmaisemisen ja käyttämisen kiellot, liikesalaisuuden haltijan oikeussuojakeinot, liikesalaisuuden suojan loukkaamisen seuraamukset sekä erinäisiä prosessuaalisia kysymyksiä. LSD:n myötä Euroopan unionissa noudatetaan yhtenäistä lainsäädäntökehikkoa, joka asettaa liikesalaisuuksien suojaamiselle minimitason.

Direktiivin minimiharmonisoivasta luonteesta johtuen jäsenvaltiot ovat voineet myös päätyä kansallisen lainsäädännön osalta direktiiviä tiukempiin säännöksiin²⁵. Näin jäsenvaltioiden kansalliset lainsäädännöt saattavat edelleen erota voimakkaasti toisistaan erityisesti minimiharmonisoivien artikloiden osalta²⁶. LSD:n myötä Euroopan unionin tuomioistuinta (EUT) on toimivalta ottaa kantaa LSD:n tulkintaan ja näin yhdenmukaistaa oikeuskäytäntöä. Tämä on huomattava parannus aikaisempaan oikeustilaan, jossa liikesalaisuuksien suojaaminen on jäänyt pitkälti tulkintavaikutuksen varaan, ja näin pitkälti merkityksettömäksi.

²² Eurooppa 2020 -strategia, s. 22.

²³ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the protection of undisclosed know-how and business information (trade secrets) against their unlawful acquisition, use and disclosure - Analysis of the final compromise text with a view to agreement 2013/0402 (COD).

²⁴ IPR-strategian periaatteelliset tavoitteet: talouskasvu, kestävien työpaikkojen luominen ja kilpailukyvyyn parantaminen, perustuvat Eurooppa 2020 -strategiaan ja eurooppalaiseen digitaalistrategiaan.

²⁵ Liikesalaisuusdirektiivi perustuu minimiharmonisointiin ja osittain maksimiharmonisointiin, jolloin tältä osin kansallista liikkumavaraa ei direktiivin implementoinnissa ole, ks. LSD 1.2 artikla.

²⁶ Ks. Desai 2017, s. 511-513.

EUT:n liikesalaisuuksia koskevassa oikeuskäytännössä on otettu kantaa lähinnä oikeudenkäyntiasiakirjojen tai kilpailuviranomaisten tarkastusten yhteydessä saatujen tietojen luottamukselliseen käsittelyyn liittyen siihen, mitä voidaan pitää luottamuksellisina tietoina tai liikesalaisuuksina²⁷. Lisäksi viranomaisten salassapitovelvollisuudesta on ollut jonkin verran oikeuskäytäntöä²⁸. Liikesalaisuudet ovat olleet esillä myös pääasiallisesti muita immateriaalioikeuksia koskeneissa asioissa. Näissä tapauksissa liikesalaisuuksien itsenäinen merkitys on ollut vain vähäinen²⁹. Käytännössä liikesalaisuuden määritelmään³⁰ tai itsenäiseen asemaan ei juurikaan ole otettu kantaa oikeuskäytännössä ennen liikesalaisuusdirektiiviä³¹.

Kuten aikaisemmin jo toin esille, EUT on oikeuskäytännössään todennut, ettei TRIPS-sopimuksen määräyksillä ole välitöntä vaikutusta³². LSD:n myötä on mahdollista, että ainakin osa LSD:n artikloista voi yltää riittäviin täsmällisyyden- ja ehdottomuuden vaatimuksiin, jotka on oikeuskäytännössä vahvistettu edellytyksiksi direktiivin artikloiden välittömälle vaikutukselle³³. Välitön vaikutus lienee mahdollinen LSD:n täysharmonisoivien artikloiden osalta, joissa on jouduttu minimiharmonisoivia artikloita tarkkarajaisemmin ja tyhjentävämmin määrittelemään artiklan sisältö. Kyseisten täysharmonisoivien artikloiden osalta jäsenvaltiolla ole harkintamarginaalia, jonka on katsottu estävän välittömän vaikutuksen³⁴.

²⁷ Ks. asiat C-65/18, asia C-517/15, C-235/ja C-254-99 P.

²⁸ Ks. asia C-140/13.

²⁹ Asia C-275/15 koski tekijänoikeutta ja lähioikeuksia, liikesalaisuuksista ks. kohta 19. Toisessa portaassa tapahtuvaan liikesalaisuuden loukkaamiseen on otettu kantaa unionin tuomioistuimen ratkaisussa yhdistetyt asiat C-397/16 ja C-435/16, jossa oli kyse yhteisömallista, ks. kohta 42.

³⁰ Poikkeuksena C-536/11, jossa on todettu, että *leniency*-menettelystä hyötyvien yritysten osallistuminen lainvastaiseen kilpailunrajoitukseen ei ole sinänsä liikesalaisuus, joka ansaitsee tulla suojatuksi unionin oikeuden nojalla, ks. kohta 64, jonka mukaan historialliset tiedot eivät kuulu liikesalaisuuden piiriin, ks. tiivistelmä kohta 3; LSD:n voimaantulon jälkeen asiassa C-16/18 oli esillä käsite ”*kaupallinen intressi*”, joka tuomion mukaan on laajempi kuin liikesalaisuuden käsite.

³¹ Liikesalaisuuksiksi luettava *taitotieto* (*know how*) oli itsenäisessä asemassa esillä asiassa C-103/11 P, jossa oli kyse komission vahingonkorvausvelvollisuudesta, joka perustui tekijänoikeuksien ja tietotaidon loukkaamiseen, ks. tuomio kohta 78–81: *know how*’sta unionin yleinen tuomioistuin totesi, että liikesalaisuus kattaa taitotietoon liittyvät tekniset tiedot, joiden välittäminen yleisölle tai myös pelkälle kolmannelle osapuolelle voi vakavasti loukata tiedot antaneen osapuolen etuja, ja että teknisiä tietoja, jotka kuuluvat yrityksen liikesalaisuuden piiriin, ei voida paljastaa kolmannelle osapuolelle muuta tarkoitusta varten ilman kyseisen yrityksen lupaa.

³² Ks. C-149/96 Portugal v. neuvosto (1999) ja C-300/98 & C-392/98 Parfums Christian Dior (2000).

³³ Viimeaikaisesta oikeuskäytännöstä muun muassa C-471/07 & C-472/07 AGIM (2010), kohdat 25-29.

³⁴ Raitio 2013, s. 260.

1.3 Aikaisempi tutkimus aiheesta

Aikaisempi liikesalaisuuksia koskeva tutkimus on keskittynyt liikesalaisuuksien tarkasteluun muun muassa työoikeudellisesta, velvoiteoikeudellisesta, yhtiöoikeudellisesta, sopimusoikeudellisesta ja arvopaperimarkkinaoikeudellisesta näkökulmasta. Pääpainoisesti tutkimus on ajoittunut aikaan ennen LSD:ä ja kansallista liikesalaisuuslakia (LSL), joten aiempaa tutkimusta ei juurikaan voi suoraan soveltaa tähän tutkimukseen, vaikka se tarjoaakin oivallista lainsäädännöllistä vertailukohtaa. Työoikeudellinen painotus liikesalaisuuksia koskevien erityiskysymysten tutkimuksessa on ollut kohtuullisesti esillä liikesalaisuuslainsäädännön uudistusta edeltäneessä tutkimuksessa. Muun muassa vuonna 2013 *Sahinoja*³⁵ on arvioinut salassapitovelvoitetta työsuhteessa artikkelissaan ja *Nyblin*³⁶ on vuonna 2003 kirjoittamassaan artikkelissa pohtinut työsuhteen päättymisen jälkeistä yrityssalaisuuksien suojaa. Yrityssalaisuuksien suojaamista salassapito- ja kilpailukieltosopimuksin on tarkasteltu Pro gradu -tutkielman tasoisena *Paajasen*³⁷ toimesta vuonna 2011. Aihepiiriäni läheisesti sivuaa *Rantakarin*³⁸ Pro gradu -tutkielma vuodelta 2012, joka keskittyy työntekijän salassapitovelvoitteeseen ja työnantajan mahdollisuuksiin reagoida tietovuotoihin. Epätyypillisten työsuhteiden näkökulmasta ei liikesalaisuuksia koskevaa salassapitovelvoitetta ole aiemmin käsitelty, joten tällä tutkimuksella on myös uutuusarvoa.

Työntekijän salassapitovelvoitetta työnantajan liikesalaisuuksista on siis tutkittu kohtalaisen paljon ennen LSD:n ja LSL:n voimaantuloa. LSL:n pohjalta suoritettua arviointia ei sen sijaan työoikeudellisesta näkökulmasta ole julkaistu käsitykseni mukaan vuoden 2018 jälkeen. LSL:n voimaantulon jälkeen liikesalaisuuksia on velvoite- ja sopimusoikeudellisesta näkökulmasta käsitelty *Vapaavuori*³⁹, jonka liikesalaisuuksia koskevaan perusteokseen tulen tässäkin esityksessä viittaamaan, erityisesti liikesalaisuuksia koskevia yleisiä kysymyksiä käsiteltäessä. Liikesalaisuuksia koskevaa salassapitovelvoitetta ei käsitykseni mukaan ole Vapaavuoren tutkimusta lukuun ottamatta julkaistu vuoden 2018 jälkeen. Näin ollen myös uudistuneen liikesalaisuuslainsäädännön tutkimukselle on jalansijaa.

³⁵ Sahinoja 2013.

³⁶ Nyblin 2003.

³⁷ Paajanen 2011.

³⁸ Rantakari 2012.

³⁹ Vapaavuori on julkaissut vuoden 2005 ja 2016 versioista päivitetyn teoksen liikesalaisuusdirektiivin voimaantulon jälkeen, johon viittaan tässä esityksessä Vapaavuori 2019.

1.4 Tutkimuskysymysten asettaminen ja tutkimusmetodi

Tutkimukseni tarkastelee liikesalaisuuksia koskevaa lakisääteistä salassapitovelvoitetta epätyypillisissä työsuhteissa. Tässä tutkielmassa pyrin vastaamaan ensin kahteen käsitteelliseen kysymykseen 1) *Mikä on liikesalaisuus ja millaisia rajanveto-ongelmia liikesalaisuuden määritelmään kuuluu?* ja 2) *Mitä ovat epätyypilliset työsuhteet ja mitkä erityispiirteet yhdistävät näitä, erityisesti liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen näkökulmasta?* Lisäksi pyrin tuoreen liikesalaisuuslainsäädännön analyysillä vastaamaan kysymykseen: 3) *Mitkä ovat varsinaisen epätyypillisen työsuhteen ja työsuhteenomaisen palvelussuhteen väliset erot liikesalaisuuksia koskevan lakisääteisen salassapitovelvoitteen näkökulmasta?* Lähestyn tutkimuskysymyksiäni perehtyen sekä ylikansallisen että kansallisen lainsäädännön tarjoamaan liikesalaisuuksien suojaan vertaillen liikesalaisuusdirektiiviä ja liikesalaisuuslakia edeltävää aikaa nykytilanteeseen.

Tutkimukseni pohjautuu metodologisesti lainoppiin, joka tässä esityksessä kohdistuu kansallisen lainsäädännön ja oikeuskäytännön lisäksi EU:n liikesalaisuuksia koskevaan lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön. Koska liikesalaisuuksia koskeva julkisesti saatavilla oleva oikeuskäytäntö on niukkaa, keskittyy tutkimukseni pitkälti esitöihin ja lainsäädäntöinstrumentteihin. Lainoppi eli oikeusdogmatiikka on oikeustieteen oma tutkimusmetodi, jonka on katsottu kuuluvan oikeustieteellisen tutkimuksen ydinalueeseen⁴⁰. Lainopin tehtävänä on tulkita ja systematisoida oikeusnormeja, ja näin edelleen auttaa ymmärtämään voimassaolevan oikeuden sisältöä⁴¹. Tässä esityksessä pyrin sitomaan havaintoni ja johtopäätelmäni yhteiskuntatodellisuuteen ja ymmärtämään tutkimuskysymyksiäni kontekstissaan, asettaen lainsäädännölliset ratkaisut kritiikille alttiiksi.

1.5 Aiheen rajausta ja esityksen rakenne

Liikesalaisuuksien suojaamisessa on kyse sekä yksityisten markkinatoimijoiden että julkisten etujen turvaamisesta, ja näin liikesalaisuuksia on mahdollista tarkastella sekä julkis- että yksityisoikeudellisesta näkökulmasta. Tutkimuskysymyksiini liittyy vahvasti velvoite- ja työoikeudellisten kysymysten lisäksi immateriaalioikeudellista, rikosoikeudellista, kilpailuoikeudellista ja perusoikeudellista arviointia. Aiheen tarkastelu olisi mahdollista hy-

⁴⁰ Hirvonen 2011, s. 21.

⁴¹ Hirvonen 2011, s. 22.

vin monesta näkökulmasta ja eri oikeudenalojen oppeja hyödyntäen. Tässä esityksessä tulen kuitenkin keskittymään kuitenkin liikesalaisuuksien siviilioikeudellisen suojan velvoite- ja työoikeudelliseen arviointiin. Salassapitovelvoitteen oikeuspohjasta johtuen joudun paikoittain käsittelemään aihetta myös rikosoikeudellisesta näkökulmasta, mutta pääpaino on kuitenkin salassapitovelvoitteen siviilioikeudellisessa sääntelyssä.

Tutkimuksessani käsittelen sekä kansallista että Euroopan unionin oikeuteen pohjautuvaa aineistoa, joka saa osittain sisältönsä kansainvälisistä oikeudellisista instrumenteista. Vaikka tutkimuskysymykseni on käytännössä rajattu kansalliseen oikeuteen, on tiedostettava, että kansallinen siviilioikeudellinen liikesalaisuuksia koskeva sääntely perustuu tänä päivänä pitkälti Euroopan unionin oikeuteen. Näin ollen ei varsinaisesti voida puhua puhtaasti kansallisesta oikeudesta, vaan Euroopan unionin oikeus vaikuttaa instrumentaalisen tason lisäksi voimakkaasti myös oikeuskäytännön puolella, esimerkiksi Euroopan unionin oikeuden tulkintavaikutuksesta johtuen⁴². Näin esimerkiksi kansallisen TSL:n liikesalaisuuksia koskevaa normistoa on tulkittava Euroopan unionin oikeuden mukaisesti⁴³.

Esitykseni jakautuu kuuteen eri päälukuun. Toinen luku käsittelee kahta ensimmäistä käsitelmääritelmällistä tutkimuskysymystä. Toisen luvun ensimmäinen alaluku käsittelee salassapitovelvoitteen kohteena olevan liikesalaisuuden määritelmää ja siihen liittyviä rajanve-to-ongelmia. Toinen alaluku käsittelee epätyypillisen työsuhteen määritelmää ja epätyypillisiä työsuhteita yhdistäviä tekijöitä, erityisesti liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen näkökulmasta. Kolmas pääluku sisältää salassapitovelvoitteen velvoiteoikeudellista arviointia, jossa pyrin määrittelemään salassapitovelvoitteen sisällön ja suhteen sitä läheisesti muistuttavaan kilpailukieltovelvoitteeseen. Neljäs pääluku on omistettu lainsäädäntötasolla tapahtuneen muutoksen analyysiin. Lainsäädännön lisäksi nostan esiin myös aiheeni kannalta merkittäviä tuomioistuinten ratkaisuja siltä osin, kun niitä löytyy. Kolmanteen tutkimuskysymykseeni syvemmin pureutuu viides pääluku, jossa tarkastelen liikesalaisuuksien suojaa epätyypillisissä työsuhteissa lakisääteisen salassapitovelvoitteen näkökulmasta nostaen esiin eri epätyypillisten työsuhtedyyppien välisiä eroja. Kuudes ja

⁴²Tulkintavaikutuksella eli välillisellä vaikutuksella tarkoitetaan EU-oikeuden tulkintaperiaatetta, jonka mukaan kansallista oikeutta on tulkittava EU-oikeudellisten instrumenttien ja EU-oikeuden tavoitteiden kanssa yhteensopivasti. ks. esim. Von Colson ja Kamann (C 14/83).

⁴³ Työoikeudellinen erityissääntely jätettiin pitkälti jäsenvaltioiden kansallisesti ratkaistavaksi. TSL 3:4:aan tehtiin liikesalaisuusdirektiivin säätämisen yhteydessä tekniluonteisia päivityksiä, joilla pyrittiin yhdenmukaistamaan säännöksiä sisällöllisesti. Liikesalaisuuksia koskeva TSL 3:4 § saa pitkälti sisältönsä LSL:sta, jolla kansallinen LSD:n implementointi on toteutettu, ks. He 49/2018 vp, s. 114-115.

viimeinen pääluku on omistettu yhteenvedolle ja tiivistelmälle *lege ferenda* -tyyppisellä analyysillä höystettynä.

2. Määritelmät

2.1 Liikesalaisuuden määritelmä - johdanto aiheeseen

Ennen kuin siirryn salassapitovelvoitteen lähempään tarkasteluun, on määriteltävä salassapidon kohteena oleva abstrakti objekti, liikesalaisuus. Liikesalaisuuden käsitteen lisäksi ennen LSD:ä käytettiin unionin jäsenvaltioiden kansallisissa säännöksissä vaihtelevia käsitteitä, joilla ei ollut yhdenmukaista sisältöä⁴⁴. Liikesalaisuuden määritelmä nojasi Euroopan unionissa pitkälti kansainvälisen TRIPS-sopimuksen julkaisemattoman tiedon suojaa koskevaan 39 artiklaan⁴⁵. Suomessa lainsäädännössä käytettiin liikesalaisuuksista myös ammattisalaisuuden ja yrityssalaisuuden käsitteitä. Kansallisella tasolla liikesalaisuuden varsinainen määritelmä sisältyi ennestään vain RL 30:11:n mukaiseen yrityssalaisuuden määritelmään, joka täydensi yrityssalaisuusrikoksen tunnusmerkistöä, ja eli pitkälti oikeuskäytännön varassa. Huomionarvoista on, että liikesalaisuuksia suojanneen SopMenL:n säätämisen yhteydessä ei kyetty esittämään liikesalaisuudelle määritelmää, vaan tämä jäi täysin oikeuskäytännön varaan, kunnes RL:n kokonaisuudistuksen ensimmäisessä vaiheessa sisällytettiin rikoslakiin yrityssalaisuusrikoksia koskevat tunnusmerkistöt ja yrityssalaisuuden määritelmä⁴⁶. LSD:n mukaisen liikesalaisuuden käsitteen on nähty pitkälti vastaavan kansallisessa lainsäädännössä, oikeuskirjallisuudessa ja lainkäytössä ilmenevää määritelmää⁴⁷.

Liikesalaisuuksiksi voidaan luokitella hyvin kirjava joukko erilaisia tietoa. Liikesalaisuus voi olla luonteeltaan joko tekninen tai taloudellinen⁴⁸. Yrityssalaisuusrikoksia koskevassa oikeuskäytännössä yrityssalaisuuksiksi on katsottu esimerkiksi rakennustarvikkeiden asiakaskohtaiset yksikköhinnat (KKO 12.12.2008, dnro. R 2007/656). Kaikki liike-elämään liittyvä tieto ei kuitenkaan nauti liikesalaisuuden suojaa. Myös luottamukselliseksi luokiteltu tieto saattaa rajautua herkästi liikesalaisuuden suojan ulkopuolelle.

⁴⁴ Desai 2017, s. 487.

⁴⁵ Ks. Sopimus teollis- ja tekijänoikeuksien kauppaan liittyvistä näkökohdista. Maailman kauppajärjestön (WTO) perustamissopimus, Liite 1C, 39 artikla. Aiheesta tarkempaa analyysiä luvussa 4.3.

⁴⁶ Ks. HE 114/1978 vp, s. 14 ja HE 66/1988 vp, s. 83-86.

⁴⁷ Oikeuskirjallisuudessa on esitetty liikesalaisuuden määritelmän käsittävän kolme tunnusmerkistöä, jotka ovat: 1. tiedon haltijan salassapitotahto, 2. tiedon haltijan salassapitointressi ja 3. tiedon tosiasiallinen salassapito, ks. Kokko 2017, s. 249-250 & HE 66/1988, s. 92; vrt. Vapaavuori 2019, s. 67. Vapaavuoren mukaan liikesalaisuuden tunnusmerkit ovat: 1. tiedon salaisuus, 2. tiedon taloudellinen arvo (salassapitointressi) sekä 3. tiedon tosiasiallinen salassapito. Myös itse käytän Vapaavuoren mukaisesti tiedon salaisuusvaatimusta.

⁴⁸ Lisää jaottelusta Vapaavuori 2019, s. 60-62.

Huhtamäki on esittänyt tiedon kehäkuviolla tiedon luottamuksellisuuden eri tasoja⁴⁹. Neljäkehäinen kuvio pitää syvällä sisällään salaisen tiedon kehän, jonka sisältämän tiedon ilmaiseminen tai hyödyntäminen on kielletty laissa todetun ja/tai sopimukseen perustuvan salassapitovelvoitteen nojalla. Nähdäkseni tämä kehä havainnollistaa liikesalaisuuksiksi luokiteltavan tiedon piiriä. Toinen kehä pitää sisällään luottamuksellisen tiedon kehän, joka voidaan käsittää yrityskohtaisena tietotaitona⁵⁰. Tällaisen tiedon hyödyntäminen on kielletty tai voidaan kieltää sopimus- tai lakiperusteisella kilpailukiello- tai salassapitovelvoitteella. Kolmannella kehällä sijaitsee henkilön ammatillinen tietotaito, jonka hyödyntämistä ja ilmaisemista ei lain säännöksiin tai sopimusmääräyksiin pystytä rajoittamaan. Neljäs kehä on notorisen tiedon kehä, joka pitää sisällään yleisesti tunnetut tiedot, jotka eivät voi nauttia salassapito- tai kilpailukieltovelvoitteen mukaista suojaa⁵¹.

Liikesalaisuuksien todellista luonnetta kuvatakseni yhdistäisin osittain kaksi sisintä kehää yhdeksi *salaisen tiedon kehäksi*, sillä tämän kehän sisältämän tiedon, eli liikesalaisuuksien, salassapitoon saattaa liittyä yhtä lailla sekä salassapito- että kilpailukieltovelvoitteita. Kyseisiä velvoitteita voi jopa olla tosiasiallisilta vaikutuksiltaan vaikea erottaa toisistaan etenkin, mikäli salassapitovelvoite ymmärretään laajassa merkityksessä. Käsittelen aihetta lisää pääluvussa 4⁵². Mahdollista on myös, että yrityskohtainen *know how* tulee liikesalaisuutena suojatuksi, mikäli liikesalaisuuksilta edellytetyt *salaisuusvaatimus* sekä *tosiasiallisen salassapidon*- ja *taloudellisen arvon vaatimukset* täyttyvät. *Know how*'ta liikesalaisuutena käsittelen tarkemmin luvussa 2.1.4.

Salaisen tiedon kehän jälkeen seuraavaa kehää nimitän luottamuksellisen tiedon kehäksi. Luottamuksellisen tiedon kehä eroaa salaisen tiedon kehästä siinä mielessä, että tieto ei täytä liikesalaisuuksilta edellytettäviä kvalifioituja *salaisuusvaatimusta* ja *tosiasiallisen salassapidon vaatimusta*⁵³. Luottamuksellisen tiedon kehä pitää sisällään mahdollisesti laajemman joukon tietoa, joka ei sinänsä ole salaista eikä sitä suojata yhtä voimakkaasti kuin varsinaisesti salaista tietoa. Luottamuksellisella tiedolla on tyypillisesti myös talou-

⁴⁹Huhtamäki 2014, s. 51.

⁵⁰Huhtamäki käyttää termiä *ammatillinen tietotaito*, mutta kontekstista päätellen Huhtamäki tarkoittanee yrityskohtaista *know how*'ta.

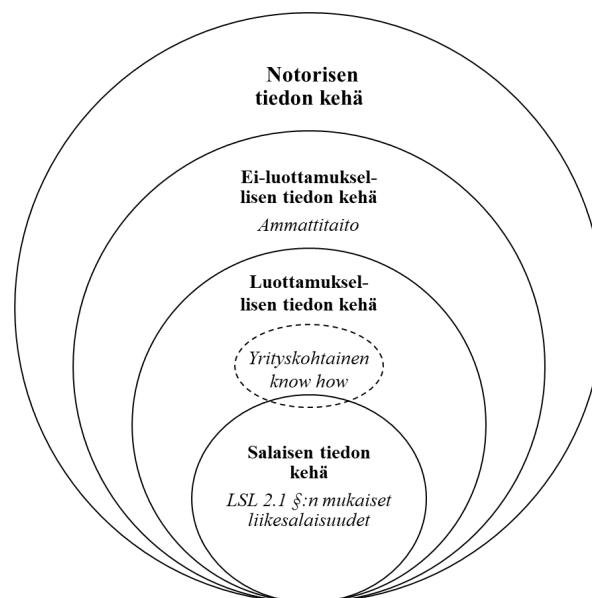
⁵¹Huhtamäki 2014, s. 41.

⁵²Ks. myös kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio, s. 44.

⁵³Tiedon *salaisuusvaatimuksesta* on aikaisemmin oikeuskirjallisuudessa käytetty myös nimitystä *tiedon tosiasiallinen salassapito*, ks. Kokko 2017, s. 249-250 & HE 66/1988, s. 92. Nämä on perustellusti nähtävä toisistaan erillisinä vaatimuksina. Näin esimerkiksi Vapaavuori 2019 ja Sosonova 2016, s. 52.

dellista arvoa eli siihen voi liittyä myös *salassapitointressi*, aivan kuin liikesalaisuudella. Myös luottamuksellisen tiedon kehään voi kohdistua joko lakiin tai sopimukseen perustuvia salassapito- tai kilpailukieltovelvoitteita. Luottamuksellisiksi tiedoiksi voidaan katsoa muun muassa tekninen ohje tai esikuva, joka ei täytä liikesalaisuuksilta edellytettyä *tosi-asiallisen salassapidon vaatimusta*. Teknisen ohjeen suojaa käsittelen luvussa 2.1.2.

Luottamuksellisen tiedon kehän ulkopuolella sijaitsee *ammattillisen tiedon kehä*, jonka sisältämän tiedon hyödyntämistä ei voida rajoittaa salassapito- tai kilpailukieltosopimuksin. Lakisääteisesti tiettyjen luvanvaraisten ammattien harjoittamiseen tarvittavien tietojen käyttöä voidaan kuitenkin rajoittaa⁵⁴. Tämän kehän sisältämän tiedon suojaaminen perustuu voimakkaasti PL 18 §:n oikeuteen työhön sekä ammatilliseen- ja elinkeinovapauteen sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan vastaaviin 15 ja 16 artikloihin⁵⁵. Neljäs kehä vastaa Huhtamäen *notorisen tiedon* kehää. Nämä kaksi ulointa kehää ovat selvästi sellaisia, joiden sisältämää tietoa ei voida suojata liikesalaisuuksina. Teoriassa tiedon luottamuksellisuuden eri asteita on helppo mallintaa jokseenkin mustavalkoisesti, mutta tosielämän ollessa täynnä harmaan eri sävyjä, ei erilaisten tietojen lokeroiminen ole aina edellä esitetyn kaltaisesti yksinkertaista. Erilaisiin rajanveto-ongelmiin tulen syventymään seuraavissa alaluvuissa.



Kuvio 1: Tiedon kehäkuvio⁵⁶

⁵⁴Elinkeinovapauden sisältöä on rajoitettu esim. lailla elinkeinon harjoittamisen oikeudesta (27.9.1919/122).

⁵⁵Perusoikeuskirjan 15 artikla suojaa ammatillista vapautta ja oikeutta työhön; 16 artikla kattaa elinkeinovapauden.

⁵⁶ Vrt. Huhtamäki 2014, s. 51.

2.1.1 Liikesalaisuusdirektiivin ja liikesalaisuuslain mukainen liikesalaisuuden määritelmä

Liikesalaisuuden määritelmä sisältyy liikesalaisuusdirektiivin 2 artiklaan. Liikesalaisuuden määritelmä pohjautuu pitkälti TRIPS-sopimuksen 39 artiklan määritelmään. Oikeuskirjallisuudessa LSD:ä on osuvasti luonnehdittu TRIPS-plus -sääntelyksi erityisesti liikesalaisuuden määritelmän osalta, sillä LSD:n mukainen liikesalaisuuden määritelmä on käytännössä sisällöllisesti lihavoitettu muunnos TRIPS-sopimuksen mukaisesta määritelmästä⁵⁷. LSD:n suomenkielisen käännöksen mukaan:

“‘liikesalaisuudella’ [tarkoitetaan] tietoa, joka täyttää kaikki seuraavat vaatimukset: a) se on salaista siinä mielessä, että se ei ole kokonaisuudessaan tai osiensa täsmällisenä kokoonpanona ja yhdistelmänä sellaiseen henkilöpiiriin kuuluvien henkilöiden, jotka yleensä käsittelevät tällaisia tietoja, yleisesti tiedossa tai helposti saatavissa [*salaisuusvaatimus*]; b) sillä on kaupallista arvoa, koska se on salaista [*salassapitointressi*]; c) henkilö, jolla on tieto laillisesti hallussaan, on ryhtynyt vallitsevissa olosuhteissa kohtuulliseksi katsottaviin toimenpiteisiin sen pitämiseksi salaisena [*tosiasiallinen salassapito*];”.

Liikesalaisuuslakiin on omaksuttu kevyesti muunneltu versio LSD:n määritelmästä:

“*liikesalaisuudella* [tarkoitetaan] tietoa a): joka ei ole kokonaisuutena tai osiensa täsmällisenä kokoonpanona ja yhdistelmänä tällaisia tietoja tavanomaisesti käsitteleville henkilöille yleisesti tunnettua tai helposti selville saatavissa [*salaisuusvaatimus*]; b) jolla a-alakohdassa tarkoitetun ominaisuuden vuoksi on taloudellista arvoa elinkeinotoiminnassa [*salassapitointressi*]; ja c) jonka laillinen haltija on ryhtynyt kohtuullisiin toimenpiteisiin sen suojaamiseksi [*tosiasiallisen salassapidon vaatimus*];”.

Kummankin määritelmän mukaan liikesalaisuudeksi luokiteltavan tiedon on täytettävä kolme vaatimusta, joita ovat *salaisuusvaatimus*, *salassapitointressi* ja *tosiasiallisen salas-*

⁵⁷ Arcidiacono 2016, s. 1077 edelleen viitaten Surblyte 2016, s. 736.

*sapidon vaatimus*⁵⁸. Salaisuusvaatimukselta ei edellytetä absoluuttisuutta, vaan sen täyttymiseen riittää, että se on kokonaisuudessaan vain tyypillisesti kyseistä tietoa käsittelevän henkilöpiirin (*persons within the circle*) tiedossa. Osittaista tietoa liikesalaisuuden kohteesta ei siis katsota vielä liikesalaisuudeksi⁵⁹. Esimerkiksi korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 1984 II 43 koneen yksityiskohtaiset piirustukset ja niiden luonnokset on katsottu oikeuskäytännössä liikesalaisuuksiksi, vaikka koneen yleinen toimintaperiaate ja rakenteen pääpiirteet ovat olleet ammattimiesten keskuudessa tunnetut. Tapauksessa siis liikesalaisuuden teknisen toteutuksen osittainen julkisuus ei estänyt liikesalaisuuden määritelmän täyttymistä.

Salaisuusvaatimus näyttäisi sisältävän merkittävän rajanveto-ongelman henkilöpiirin laajuuden suhteen⁶⁰. Kansallisessa oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että liikesalaisuuden salaisuusarviointiin liittyy ns. *inflatorinen seuraus*: mitä laajemmalle henkilöpiirille liikesalaisuus on levinnyt, sitä herkemmin sen katsotaan tulleen julki ja näin ollen menettävän liikesalaisuuden suojan. Mitään eksaktia numeroa ei voitane antaa, vaan aina on tehtävä tapauskohtainen arviointi, jossa on otettava huomioon tilannekohtaiset erityispiirteet. Tämä jättää siis paljon tulkinnanvaraa, ja asettaa salaisuuskriteerin osalta henkilöpiirin laajuutta koskevan arvioinnin pitkälti oikeuskäytännössä ratkaistavaksi.

Liikesalaisuudelta edellytetään lisäksi taloudellista arvoa. Taloudellinen arvo voi ilmetä siihen tehdyistä taloudellisista tai työllisistä panoksista taikka sen välittömästä tai välillisestä jälleenhyödyntämisarvosta⁶¹. Vapaavuoren mukaan taloudellinen arvo tarkoittaa käytännössä *salassapitointressiä*⁶². Yrityssalaisuusrikoksia koskevassa oikeuskäytännössä yrityssalaisuutena on pidetty esimerkiksi moottorikelkkapuvun kaavoja (KKO 2013:17). Tapauksessa moottorikelkkapuvun suunnitteluun oli mennyt kuukausia ja asianomistajan käsityksen mukaan kaavojen taloudellisen arvon vuoksi niihin kohdistui ehdoton salassapi-

⁵⁸Kansainvälisessä keskustelussa on omaksuttu vastaavat kolme vaatimusta; salassapitointressistä käytetään myös *taloudellisen arvon vaatimuksen* -käsitettä (requirement of commercial value), ks. Sosnova 2016, s. 52 ja Cook 2017, s. 54.

⁵⁹Kansallisessa oikeuskäytännössä on ollut myös esillä tämä kriteeristö liikesalaisuuden määritelmän täyttymisen osalta, ks. MAO: 557/18.

⁶⁰Näin myös Schröder 2019, s. 172.

⁶¹Huhtamäki ja Castren esittävät, että taloudellisen arvon vaatimus edellyttäisi aina siihen tehtyjä tuotekehitys- tai työpanosta, ks. Huhtamäki 2014, s. 237 & Castren 1973, s. 26. Itse näkisin, että taloudellisen arvon vaatimus tarkoittaa myös jälleenkäyttöarvoa. Lisäksi on todettava, että liikesalaisuus voi syntyä myös ”sivutuotteena” ilman erillistä panostusta siihen, ks. Vapaavuori 2019, s. 84.

⁶²Vapaavuori 2019, s. 78; HE 49/2018, s. 127; Kokko 2018, s. 249-250 ja ks. myös KKO 2013:17, kohta 10.

tointressi. Tapauksessa moottorikelkkapuvun kaavojen katsottiin nauttivan liikesalaisuuden suojaa.

Salassapitointressin käsite ilmentää välittömän taloudellisen arvon lisäksi nähdäkseni hyvin tilanteita, joissa liikesalaisuudella on lähinnä välillinen taloudellinen intressi. Esimerkiksi tieto tuotteen valmistusprosessista tai yrityksen taloustiedot ovat liikesalaisuuksia, joilla ei ole välitöntä arvoa yrityksille siinä mielessä, että ne saavuttaisivat välitöntä hyötyä kilpailijoihinsa nähden itse tiedosta. Liikesalaisuuksien taloudellinen arvo on voimakkaasti sidoksissa salaisuusvaatimukseen, sillä mitä useamman tahon tietoon liikesalaisuus tulee, sitä vähemmän sillä voidaan nähdä olevan taloudellista arvoa⁶³. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että liikesalaisuus menettää salaisuusstatuksen lisäksi arvonsa tullessaan julki. *Taloudellinen arvo* tai *salassapitointressi* tarkoittaa siis lähtökohtaisesti sitä, että luvaton hankkiminen, käyttäminen tai ilmaiseminen voisi heikentää liikesalaisuuden laillisen haltijan markkina-asemaa.

Taloudelliselta arvolta edellytetään lisäksi riittävän korkeaa arvoa⁶⁴. Tämä saattaa näyttäytyä ongelmallisena vaatimuksena, mikäli taloudellisen arvon vaatimusta ei suhteuteta liikesalaisuuden haltijan harjoittaman liiketoiminnan kokoluokkaan, sillä pk-yrityksille arvokas liikesalaisuus saattaa näyttäytyä suuremman yrityksen mittakaavassa vähäpätöisenä⁶⁵. On myös huomattava, että liikesalaisuus toimii vartenotettavana suojamuotona juuri silloin, kun suojakohteella ei ole tarpeeksi taloudellista arvoa kalliiseen ja prosessuaalisesti byrokrattiseen patentointiin. Nähdäkseni erityisesti taloudellisen arvon vaatimus tulee suhteuttaa liikesalaisuuden haltijan kokoluokkaan ja toimialaan, jotta liikesalaisuudet voisivat olla kaikkien markkinatoimijoiden käytettävissä.

Lisäksi kolmantena vaatimuksena liikesalaisuuden määritelmän täyttymiselle on tiedon *tosiasiallisen salassapidon vaatimus*⁶⁶. Tosiasiallisen salassapidon vaatimus tarkoittaa sitä, että liikesalaisuuksien haltija huolehtii *riittävin* konkreettisin toimin salassapidon jatkumi-

⁶³ Sosnova 2016, s. 52.

⁶⁴ Ks. HE 49/2018, s. 83.

⁶⁵ Näin huomauttaa myös Vapaavuori 2019, s. 81.

⁶⁶ Vapaavuori 2019, s. 67.

sesta⁶⁷. Tällaiset toimet voivat olla luonteeltaan esimerkiksi teknisiä ratkaisuja, kuten salasanalla suojattuja tiedostoja tai fyysisiä, kuten esimerkiksi lukkoja. Myös sopimustekninen liikesalaisuuksien suojaaminen, kuten työntekijöitä tai liikeyhteistyösuhteita velvoittavat salassapitosopimukset luetaan tällaiseksi toimenpiteeksi. Tosiasiallisen salassapidon lisäksi voidaan puhua myös *salassapitotahdosta* tai *riittävästä salassapidon varmistamista toimista*⁶⁸.

Tapauksessa KKO 1991:11 katsottiin, että vapaasti vuokrattavissa olevan nostolavan piirustukset eivät voineet nauttia liikesalaisuuden suojaa, sillä piirustukset sisälsivät nostolavan ulkoiset mitat, mitkä olivat kenen tahansa mitattavissa. Tapauksessa ei siis tosiasiallisesti huolehdittu liikesalaisuuden salassapidon jatkumisesta, eivätkä nostolavat näin ollen nauttineet liikesalaisuuden suojaa⁶⁹.

Kansainvälisessä keskustelussa tosiasiallisen salassapidon vaatimuksen edellyttämien riittävien toimenpiteiden (*reasonable steps*) on katsottu muodostuvan ongelmallisiksi, mikäli liikesalaisuussäntely asettaa liian yksityiskohtaiset vaatimukset suojaamistoimenpiteille⁷⁰. Mikäli suojaamistoimenpiteiltä vaaditaan tiettyä spesifiä tasoa, voi tämä muodostua ongelmalliseksi erityisesti pk-yritysten kannalta, mikäli tosiasialliselta salassapidolta vaadittuja suojatoimenpiteitä ei suhteuteta yrityksen kokoluokkaan ja toimialaan. Kansallisessa LSL:ssa on päädytty välttämään sääntelyyn, joka mahdollistaa tapauskohtaisen harkinnan. Kuitenkin Euroopan unionin tasolla saattaa löytyä hyvinkin vaihtelevia implementointiratkaisuja, sillä kyse on minimiharmonisoivasta sääntelystä. Näin ollen myös liikesalaisuuden määritelmän sisältö saattaa vaihdella jäsenvaltioiden välillä. Vastaava ongelma liittyy nähdäkseni myös salaisuusvaatimuksen edellyttämän henkilöpiirin laajuuden ja taloudellisen arvon arviointiin tilanteissa, joissa kansallisesti on päädytty tiukempaan sääntelyyn. Näin jäsenvaltioiden lainsäädännön mukainen liikesalaisuuden käsitteen sisältö saattaa vaihdella. Nähdäkseni liikesalaisuuden määritelmän olisi mieluummin pitänyt olla täysharmonisoiva artikla, jolloin välttyttäisiin liikesalaisuuden määritelmän epäyhdenmukaisuudelta.

⁶⁷ Huhtamäki 2014, s. 238. On huomautettava, että Huhtamäki käyttää tosiasiallisen salassapidon vaatimuksen yhteydessä *salassapitotahdon* käsitettä, jonka on katsottu vanhemmassa oikeuskirjallisuudessa ajavan *salaisuusvaatimuksen* asemaa.

⁶⁸ Ks. edellinen alaviite salassapitotahdosta. Lisäksi LSL:n liikesalaisuuden määritelmässä puhutaan kohtuullisista toimenpiteistä.

⁶⁹ On kuitenkin huomattava, että tapauksessa nostolavojen piirrokset nauttivat kuitenkin ns. *teknisen ohjeen suojaa*, jonka täyttymiseltä ei edellytetä tosiasiallisen salassapidon vaatimuksen täyttymistä, ks. HE 49/2018, s. 95 ja KKO 1991:91. Liikesalaisuuden ja teknisen ohjeen ja esikuvan määritelmistä ja niiden välisestä rajanvedosta ks. MAO:557/18.

⁷⁰ Fox 2020, s. 92.

Tosiasiallisen salassapidon vaatimuksen osalta LSD:n sallima ns. *käänteismallintaminen* (*reverse engineering*) näyttää määrittävän liikesalaisuuden käsitettä⁷¹. Mikäli liikesalaisuudesta voi laillisesti hankkia tiedon tutustumalla liikesalaisuudella suojattuun tuotteeseen, ei tieto täytä tosiasiallisen salassapidon vaatimusta. Käänteismallintamalla selville saatavat tiedot eivät voi lähtökohtaisesti tulla suojatuksi liikesalaisuuksina, mikäli kohtuullisin toimenpitein ja kustannuksin pystytään selvittämään kohteen sisältö⁷². Tällainen tilanne oli käsillä esimerkiksi edellä mainitussa KKO:n tapauksessa KKO 1991:11. Myös tapauksessa KKO 1984 II 43 on katsottu, että mikäli alalla toimiva ammattihenkilö voi kohtuullisessa ajassa saada liikesalaisuuden selvitettyä, ei kyseessä ole liikesalaisuus. Itse en vetäisi tästä tapauksesta sen pidemmälle meneviä johtopäätöksiä tai lainsoveltamisohjeita, sillä tämä asettaa liikesalaisuuksien suojan huomattavan korkealle erityisesti sellaisilla aloilla, joilla teknisyyden taso ei ole korkea⁷³. Se mitä voidaan pitää kohtuullisena toimenpiteenä tai kustannuksena jää oikeuskäytännön ratkaistavaksi.

2.1.2 Teknisen ohjeen suoja

Liikesalaisuudesta on erotettava *tekninen ohje*. Liikesalaisuuksien lisäksi liikesalaisuus tarjoaa suojan *tekniselle ohjeelle*. Teknisen ohjeen suojan kynnyksen on esitetty olevan matalampi kuin liikesalaisuuden⁷⁴. Tekninen ohje voi esitöiden mukaan olla muun muassa kaava, kuvaus, piirros, malli tai resepti. KKO 1991:91 ratkaisussa teknisen ohjeen suojaa on nauttinut nostolavan piirustus, joka sisälsi nostolavan ulkoiset mitat, ja ei näin ollen täyttänyt liikesalaisuudelle asetettua *tosiasiallisen salassapidon vaatimusta*. Kyseisessä tapauksessa katsottiin kuitenkin, että nämä piirustukset nauttivat teknisen ohjeen suojaa.

⁷¹Reverse engineering -poikkeus sisältyy LSD:iin sallittuna liikesalaisuuden hankkimismenetelmänä, ks. LSD:n johdanto-osan 16 kohta ja 3b artikla. Käänteismallintaminen on sallittu tilanteissa, joissa tavara tai tuote on julkisesti saatavilla ja hankittu laillisesti, ks. Sosonova 2016, s. 60, edelleen viitaten Chisum et al., s. 240 & Arcidiacono 2016, s. 1080.

⁷²Vapaavuori 2019, s. 68.

⁷³Tämä on todettu ongelmalliseksi myös LSD:n johdanto-osan 17 kohdassa, jonka mukaan: "Joillakin teollisuudenaloilla, joilla luovan työn tekijät ja keksijät eivät voi saada yksinoikeuksia ja joilla innovointi on perinteisesti ollut liikesalaisuuksien varassa, markkinoille tullessiin tuotteisiin on nykyään helppo soveltaa käänteismallinnusta. Tällaisissa tapauksissa kyseiset luovan työn tekijät ja keksijät voivat joutua toisen kustannuksella tapahtuvan kopioinnin tai orjallisen jäljittelyn kaltaisten käytäntöjen uhreiksi, jolloin muut hyötyvät ilmaiseksi heidän maineestaan ja innovointiin liittyvistä panostuksistaan. Joissakin vilpillistä kilpailua koskevissa kansallisissa laeissa puututaan tällaisiin käytäntöihin."

⁷⁴Ks. HE 49/2018, s. 95; KKO 1991:91 ja Liikesalaisuuden ja teknisen ohjeen ja esikuvan määritelmistä ja niiden välisestä rajanvedosta ks. MAO:557/18. Markkinaoikeuden ratkaisun perusteella näyttäisi siltä, ettei rajanveto ole juurikaan selvä.

Liikesalaisuuksista poiketen teknisten ohjeiden suoja ei edellytä *salaisuusstatusta* eli *salaisuusvaatimuksen* tai *tosiasiallisen salassapidon* vaatimusten täyttymistä; sen sijaan teknisen ohjeen suoja perustuu siihen seikkaan, että se on luottamuksellisesti uskottu henkilölle osana tehtävän suorittamista tai luottamuksellista liikesuhdetta⁷⁵. LSL:n säätämisen yhteydessä teknisen ohjeen suoja-alaa yhdenmukaistettiin liikesalaisuuden suojan kanssa⁷⁶. Keskeisenä erona on kuitenkin se, ettei teknisen ohjeen suojan loukkaaminen täytä RL:n liikesalaisuusrikosten tunnusmerkistöjä, vaan LSL 15 § sisältää oman erillisen tunnusmerkistön teknisen ohjeen väärinkäytöstä⁷⁷. Ratkaisu eriyttää teknistä ohjetta ja liikesalaisuutta koskevat rangaistussäännökset omiin lakeihinsa on nähdäkseni jokseenkin epä johdonmukainen. Tämä ratkaisu pirstaloittaa liikesalaisuussäätelyä sekoittamalla rikosoikeudellista säätelyä siviilioikeudelliseen liikesalaisuuslakiin.

2.1.3 Työnantajan omaisuuden suojan piiriin kuuluva liikesalaisuus vai työntekijän ammattitaito?

Liikesalaisuuden määritelmän kannalta äärimmäisen keskeinen ja myös hankala rajanveto on suhde työntekijän ammattitaitoon, jonka hyödyntäminen ansiotarkoituksessa ja elinkeinotoiminnassa on suojattu perusoikeutena⁷⁸. Rajanveto on myös siinä mielessä merkittävä, että kyse voi ankarimmassa tapauksessa olla jopa RL:n mukaan rangaistavasta teosta, mikäli teon kohteena oleva tieto nauttii liikesalaisuuksien suojaa⁷⁹. Yksinkertaisimpia ovat rajanvetotilanteet, joissa kohteena on sellainen tieto, joka on alan yleiseen koulutukseen sisältyvää tieto sekä sellaista yleistä kokemusta tai taitoa, jonka henkilöt ovat hankkineet osana tavanomaista työskentelyään⁸⁰. Kyse on tällöin yleisestä ammattitaidosta.

⁷⁵ HE 49/2018, vp s. 35.

⁷⁶ HE 49/2018 vp, s. 95. Palvelussuhteissa teknisen ohjeen suojan kesto on jopa pidempi kuin liikesalaisuuksien, sillä liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite on sidottu palvelussuhteen kestoon LSL:n ja TSL:n säännösten mukaan, mikäli liikesalaisuus on saatu luvallisesti. Vastaavaa säännöstä ei ole teknisen ohjeen osalta.

⁷⁷ RL 30:5-7:t edellyttävät nimenomaan liikesalaisuuden rikkomista.

⁷⁸ PL:n 18 § sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 15 ja 16 artiklat. Helsingin hovioikeuden ratkaisussa HelHO:2017:16 on ollut esillä keskeisesti kantajan omaisuuden suojan piiriin kuuluvan liikesalaisuuden suojan ja vastaajien elinkeinovapauden piiriin kuuluvan ammattitaidon välisen rajanvedon arviointi. Tapauksessa päädyttiin tiedon yksityis- ja yrityskohtaisuudesta johtuen tulkintaan, jonka mukaan kyseessä oli kantajan liikesalaisuus.

⁷⁹ Vapaavuori 2019, s. 98.

⁸⁰ HE 49/2018, s. 83 ja KKO 1989:39, jossa SopMenL:n 4§:aa ei katsottu loukatun, sillä vastaajat käyttivät yleisesti tunnettua ammattitaitoa väitetyn liikesalaisuuden sijasta.

Sen sijaan rajanveto liikesalaisuuden ja ammattitaidon välillä on hankala tilanteissa, joissa tieto kuuluu asiantuntijan erityisosaamiseen tai on muuten harvinaista. Myös asiakasrajapinnassa työskentelevien osalta rajanveto on erityisen hankalaa tilanteissa, jossa työntekijä vaihtaa työnantajaa ja tämän tulisi voida hyödyntää asiakastuntemustaan uudessa roolissaan⁸¹. Aiemmin oikeuskirjallisuudessa on kehitetty rajanvetosääntö, jonka mukaan tallennetussa muodossa olevat tiedot olisivat liikesalaisuuksia ja muistissa olevat ammattitaitoa⁸². Tästä ei nähdäkseni tulisi vetää pitkälle meneviä johtopäätöksiä, sillä ammatillista tietoa ja yleisluontoisia prosessikuvauksia ja ohjeita dokumentoidaan aiempaa enemmän ja näin myös ammattitaidoksi luokiteltava tietoa voi hyvin tulla tallennetuksi.

Lienee kuitenkin lähtökohtaisesti niin, että mitä enemmän tieto liittyy juuri tietyn yrityksen toimintaan, eikä alalla yleisesti tunnettuun tietoon, sitä todennäköisemmin sitä suojataan liikesalaisuutena⁸³. Esimerkiksi asiakastietokannat ovat esimerkki tällaisesta tapauksesta. Hallituksen esityksessä tällaisesta tiedosta puhutaan *yrityskohtaisena tietona*. Hallituksen esityksen mukaan *tiedon yksityiskohtaisuus* saattaa myös puhua liikesalaisuusstatuksen puolesta⁸⁴. Mahdollisena punnintaperusteena voitaisiin käyttää myös hypoteettista verrokkihenkilöä, jolloin verrattaisiin potentiaalisen liikesalaisuuden loukkaajan ammattitaitoa esimerkiksi vastaavan määrän kokemusvuosia kyseiseltä alalta omaavaan henkilön ammattitaitoon. Toki kyseisten verrokkihenkilöiden paikantaminen ja konstruointi voisi olla haastavaa, mutta ainakin joihinkin tapauksiin tästä voisi saada apua. Selvää on, että punnintakriteeristöä tulee kehittää oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa, sillä punnintakriteeristön puute on nähdäkseni yksi liikesalaisuussääntelyn ja oikeuskäytännön liittyvistä isoimmista ongelmista vaarantaen sekä liikesalaisuuksien tehokkaan suojaamisen että ammatillisen- ja elinkeinovapauden toteutumisen. Mikäli ammattitaito kyettäisiin erottamaan liikesalaisuudesta tehokkaasti, voitaisiin liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite työtai palvelussuhteen päättymisen jälkeen ulottaa pidemmäksi aikaa kuin enintään kahdeksi vuodeksi⁸⁵. Lisäksi työntekijän näkökulmasta olisi selkeää, mikä kuuluu tämän ammatillisen- ja elinkeinovapauden piiriin ja mikä liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen alaan. Palaan aiheeseen tarkemmin luvussa 4.1.

⁸¹ Nyblin 2008, s. 535.

⁸² Vapaavuori 2019, s. 114; HE 53/2002, s. 16 ja 32.

⁸³ HE 49/2018 vp, s. 83.

⁸⁴ Vastaavat punnintakriteerit ovat olleet esillä tapauksessa HelHO:2017:16.

⁸⁵ RL 30:5.3; siviilioikeudellisten LSL:n ja TSL:n mukaan salassapitovelvoite päättyy työ- tai palvelussuhteen päättyessä.

2.1.4 *Know how* liikesalaisuutena

Mahdollisesti vaikein rajanveto liikesalaisuuden ja ammattitaidon välillä liittyy tilanteisiin, joissa potentiaalinen liikesalaisuuden kohde sisältää tietotaitoa, joka voidaan katsoa joko henkilön ammattitaidoksi tai yrityskohtaiseksi tietotaidoksi. *Know how*:lla tarkoitetaan yrityskokemusta tai yrityskohtaista tietotaitoa⁸⁶. *Know how*:ta on osittain pidetty samansäلتöisenä liikesalaisuuden ja toisaalta myös ammattitaidon kanssa⁸⁷. *Know how* on yksi liikesalaisuuden mahdollisista muodoista. Laajassa merkityksessä *know how* voidaan ymmärtää tietyn elinkeinon harjoittamisen kannalta olennaiseksi tiedoksi ja taidoksi. *Know how*:n suojakohde on hankala yksilöidä, eikä rajanveto henkilökohtaisen ammattitaidon, liikesalaisuuden ja *know how*:n välillä ole aina yksinkertainen. Suojakohteen hankalasta määriteltävyydestä ja monitahoisuudesta johtuen *know how*:lle ei voida tarjota vastaavalaista suojapiiriä ja yksinoikeutta, kuin perinteisille immateriaalioikeudellisille suojamuodoille. Salainen *know how* voi tulla liikesalaisuutena suojatuksi, mikäli liikesalaisuudelta edellytetyt kolme vaatimusta täyttyvät.⁸⁸

Know how:n suojaaminen liikesalaisuutena saattaa kuitenkin olla ongelmallista työntekijän perusoikeuksien näkökulmasta: ammatillisen- ja elinkeinovapauden nimissä työntekijällä on oikeus hyödyntää vapaasti kartuttamaansa ammattitaitoa, johon saattaa voimakkaasti liittyä *know how*:na tunnettua yrityskokemusta. Kuten edellisessä luvussa totesin, rajanveto on merkittävä myös siinä mielessä, että raskaimmassa tapauksessa työntekijän oletama ammattitaidon hyödyntäminen saattaa täyttää yrityssalaisuusrikoksen tunnusmerkistön, mikäli tapauksessa työntekijän hyödyntämä tieto tulkitaan liikesalaisuudeksi⁸⁹. Käytännössä *know how* ja ammattitaito näyttävät eroavan toisistaan siinä, että *know how* on luonteeltaan yrityskohtaista ja ammattitaito puolestaan henkilökohtaista - tai alan ammattihenkilöiden jakamaa. Tosiasiallisesti kuitenkin henkilön ammattitaito kertyy nähdäkseni juuri eri yrityskokemusten kautta, joten *know how*:n suojaaminen liikesalaisuutena näyttäytyy hyvin ongelmallisena.

⁸⁶ HE 114/1978 vp, s. 14.

⁸⁷ Hallituksen esityksessä *know how*:ta on luonnehdittu myös kokemukseen perustuvaksi ammatilliseksi tiedoksi, ks. HE 114/1978 vp, s. 14.

⁸⁸ HE 114/1978 vp, s. 14.

⁸⁹ Ks. Vapaavuori 2019, s. 98.

2.2 Epätyypillinen työsuhde

Liikesalaisuuden määrittelyn ja siihen liittyvien ongelmakohtien käsittelyn jälkeen siirryn määrittelemään epätyypillisen työsuhteen käsitteen ja tutkimaan epätyypillisiin työsuhteisiin liittyviä erityispiirteitä. Työsuhteet voidaan jaotella tyypillisiin ja epätyypillisiin työsuhteisiin. Tyypillisistä työsuhteista puhuttaessa tarkoitetaan oikeuskirjallisuudessa TSL:n mukaiseen työsopimukseen perustuvaa toistaiseksi voimassaolevaa ja täysiaikaista työsuhdetta, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työtä tietyllä nimetyllä työnantajalle tämän työn valvonnan ja johdon alaisena työpaikalla, joka sijaitsee kodin ulkopuolella⁹⁰. Epätyypilliset työsuhteet puolestaan kattavat muut työsuhteet ja työntekomuodot, jotka kuitenkin muistuttavat hyvin pitkälti tyypillistä työsuhdetta muun muassa työnantajan tai käyttäjäyrityksen työnjohto- ja valvontaoikeuden eli *direktio-oikeuden* sekä työntekijän *lojaliteettivelvoitteen* näkökulmasta.

Epätyypilliseksi työsuhteiksi on kapeassa merkityksessä katsottu pysyvä *osa-aikatyö* ja tilapäinen kokoaika- ja osa-aikatyö (*määräaikatyö*)⁹¹. Epätyypillisiä työsuhteita ovat *Saloheimon* ja *Kairisen* mukaan osa-aikaiset- ja määräaikaiset työsuhteet, työvoiman vuokraus ja etätyö. Epätyypillisiä työsuhteita koskevaa jaottelua on kritisoitu siitä, että jaottelu tyypillisiin ja epätyypillisten työsuhteisiin on epätyypillisten työsuhteiden muodostuessa uudeksi normaaliksi menettämässä merkitystään⁹². Näkemys on nähdäkseni hyvin pintapuolinen, sillä kun epätyypillisiä työsuhteita tarkastelee lähemmin, on huomattavissa, että niihin liittyy omanlaisiaan juridisesti merkittäviä erityiskysymyksiä ja rajanvetoja, kuten tulen seuraavaksi esittämään.

Perinteistä jaottelua on nähdäkseni mahdollista kehittää vielä eteenpäin erityisesti epätyypillisen työsuhteen oikeusperustan ja työsuhteen osapuolten mukaan: varsinaisten työsopimukseen perustuvien työsuhteiden lisäksi lisäisin epätyypillisiin työsuhteisiin vielä toisen kategorian, jonka muodostavat *työsuhteenomaiset palvelussuhteet*. Työsuhteenomaisia palvelussuhteita ovat työvoiman vuokrausta koskevaan sopimukseen perustuva työvoiman vuokraaminen ja yritysryhmän sisäiset väliaikaiset lähettämiset liiketoimintayksiköstä toi-

⁹⁰ Kairinen 2009, s. 32-34 ja Saloheimo: Tieteen termipankki 7.5.2020: Oikeustiede: epätyypillinen työsuhde. (Tarkka osoite: [https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:epätyypillinen työsuhde](https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:epätyypillinen_t%C3%B6suhde)). Ks. myös Työsopimuksen tunnusmerkeistä HE 157/2000 vp, s.1.

⁹¹ Ks. ehdotus työehtodirektiiviksi COM (2017) 797 final 2017/0355 (COD), s. 1. On huomattava, että lukuihin ei sisälly työvoiman vuokraus, mikäli kyseessä on kokoaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva työsuhde vuokraajayritykseen.

⁹² Ollila 2017, s. 917 ja Guest et al. s. 12.

seen tilanteissa, joissa direktio-oikeus siirtyy vastaanottavalle yritykselle. Juridisesti merkittävää on rajanveto työsuhdetta muistuttaviin liikesuhteisiin, kuten alihankintaan ja itenäisiin työnsuorittajiin⁹³. Tällöin kyseessä on liikesuhde, eikä tällaiseen liikesuhteeseen liity työsuhteelle ominaisia piirteitä, erityisesti direktio-oikeutta. On kuitenkin huomattava, ettei rajanveto ole läheskään aina selvä. Esimerkiksi tilanteissa, joissa järjestely on tehty työnantajan lakisääteisten työnantajavelvoitteiden kiertämiseksi, voidaan katsoa, että osapuolet ovat työsopimussuhteessa⁹⁴. Työsuhteenomaisia palvelusuhteita käsitellen tarkemmin luvussa 2.2.2.

Kairisen ja Saloheimon jaottelusta poiketen en itse sisältäisi epätyypillisiin työsuhteisiin etätyöskentelyä⁹⁵ kolmesta perustavanlaatuisesta syystä. Kyseiset syyt toimivat lisäksi epätyypillisiä työsuhteita koskevaa jaottelua puoltavina perusteina eli toisin sanottuna yhdistävät epätyypillisten työsuhteiden ryhmää. Ensinnäkin epätyypillisiin työsuhteisiin liittyy *korostunut heikomman sopimusosapuolen suojaamistarve*. Epätyypillisessä työsuhteessa työskentelevän asema on tyypillisessä työsuhteessa työskentelevään nähden heikompi⁹⁶. Esimerkiksi epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevän työntekijän asema yrityksen sisäiseen yhteistoimintaan osallistumisessa ja liiketoiminnan uudelleenjärjestelyissä on nähty tyypillisissä työsuhteissa työskenteleviä heikommaksi⁹⁷. Korostunutta heikomman osapuolen suojaamistarvetta viestittää myös TSL 2:2, jonka mukaan määräaikaissä ja osaaikaissä työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei siihen ole perusteltua asiallista syytä⁹⁸. Syrjäntäkieltoa täydentää myös pykälän 3 momentin säännös työnantajan velvollisuudesta kohdella työntekijöitä muutoinkin tasapuolisesti. Kyseinen sään-

⁹³ Ks. esim. Rissanen 2018, s. 29 ja Lamponen 2014, s. 2.

⁹⁴ Mikäli TSL:n mukaiset työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, on kyse työsuhteesta, ks. esim. Tiitinen - Kröger 2012, s.7. Ks. myös TN 1447-12. Tapauksessa oli kyse kuluttajariitalautakunnan sivutoimisen esittelijän työskentelysuhteen muodosta. Valtio oli katsonut, että tämä teki työtä itsenäisenä ammatinharjoittajana. Työneuvosto totesi, että TSL:a on sovellettava sen pakottavan luonteen vuoksi, mikäli kaikki työsuhteen tunnusmerkit tosiasiallisesti täyttävä on kyseessä työsuhde.

⁹⁵ Etätyöskentelyllä tarkoitan tässä vain työntekopaikkaan liittyvää epätyypillisyyttä työsuhteessa, joka on muuten luonteeltaan tyypillinen.

⁹⁶ Asemallisilla rajauksilla tarkoitan työsuhteen keston, toistuvuuteen, säännölliseen viikkotyöaikaan ja työsuhteen osapuoliin liittyviä rajoituksia. Työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 7 kohdassa todetaan muun muassa, että sisämarkkinoiden toteuttamisen on johdettava työntekijöiden elin- ja työolojen kohentumiseen Euroopan yhteisössä. Tähän päästään yhdenmukaistamalla näissä oloissa tapahtuvaa kehitystä, erityisesti sellaisten työmuotojen osalta kuin määräaikainen sopimussuhteinen työ, osaaikainen työ, vuokratyö ja kausityö.

⁹⁷ TyVM 15/2006, s. 6.

⁹⁸ Myös osa-aikatyötä ja määräaikatyötä koskevat direktiivit sisältävät määräyksen ns. *pro rata* -periaatteesta, johon myös kansallinen syrjäntäkieltoa koskeva TSL:n poikkeus perustuu. ks. HE 157/2000 vp, s. 69

nös perustuu osa-aikatyötä ja määräaikaista työtä koskeviin direktiiveihin. Direktiivit perustuvat voimakkaaseen heikomman suoja-ajatteluun, jolla pyritään edistämään heikommassa asemassa olevien työntekijöiden asemaa.

Vastaava tarve heikomman osapuolen suojaamiseen on havaittu myös työvoiman vuokrauksen osalta. TSL:iin sisällytettiin työvoiman vuokrausta koskevan direktiivin perusteella uudet vuokratyöntekijän asemaa parantavat ja selkeyttävät määräykset koskien koeaikaa, työnteon keskeisistä ehdoista annettavaa selvitystä ja vapautuvista työpaikoista tiedottamista. Lisäksi vuokratyössä sovellettavista vähimmäistyoehdoista ja vuokratyöntekijän oikeudesta käyttäjäyrityksen palveluihin ja järjestelyihin on TSL:ssa omat säännöksensä. Vastaavaa heikomman sopimusosapuolen suojaamistarvetta ei voitane nähdä ilmenevän etätyöskentelyn osalta.

Toinen merkittävä epätyypillisiä työsuhteita yhdistävä tekijä, ja toisaalta etätyöskentelystä erottava tekijä, on nähdäkseni perusoikeuksina suojattujen *ammattillisen ja elinkeinovapauden korostunut merkitys*⁹⁹. Epätyypillisessä työsuhteessa työskentelevän mahdollisuus hankkia elantonsa täysimääräisesti on tyypillisiin työsuhteisiin verrattuna rajoittunut esimerkiksi työsuhteen kestosta, epäsäännöllisestä viikkotyöajasta tai epäsäännöllisistä työvuoroista johtuen. Työvoiman vuokrauksessa vuokratyöntekijän ammatillisen- ja elinkeinovapauden merkitys on myös korostunut, sillä vuokratyöntekijän mahdollisuus hyödyntää kartuttamaansa ammattitaitoa tulevissa vuokratyösuhteissa on merkittävää sekä vuokratyöntekijän ammatillisen vapauden että tämän työnantajan elinkeinovapauden näkökulmasta.

Mikäli epätyypillisessä työsuhteessa työskentelevän työntekijän mahdollisuutta hyödyntää ammattitaitoaan on työsuhteen aikana tai sen jälkeen lisäksi rajoitettu salassapito- tai kilpailukieltovelvoittein, hankaloituu ammatillisen- elinkeinovapauden täysimääräinen toteutuminen ennestään. Esimerkiksi työsuhteen kestäessä kilpailevan toiminnan kieltäminen on osa-aikaisissa työsuhteissa kaventunut verrattuna täysiaikaisiin työsuhteisiin¹⁰⁰. Myös kilpailukieltosopimuksen tekoa ja pätevyyttä koskien on asetettu rajoitteita osa-aikaisten ja määräaikaisten työsuhteiden osalta, erityisesti kilpailukieltosopimuksen kohtuullisuuden arvioin-

⁹⁹ Esitysteknisistä syistä käytän oikeutta tehdä työtä ja ammatillista vapautta koskevista PL 18 §:stä ja 15 artiklasta yhteisnimitystä *ammattillinen vapaus*. Tässä esityksessä tarkoitan yhteisnimityksellä *ammattillinen ja elinkeinovapaus* sekä PL:n 18 §:n säännöksen mukaista oikeutta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla, että unionin perusoikeuskirjan sisältämää ammatillista vapautta ja oikeutta tehdä työtä koskevaa 15 artiklaa sekä erillistä elinkeinovapautta koskevaa 16 artiklaa.

¹⁰⁰ HE 157/2000, s. 79. Ks. myös TT 2014-113 ja TT 2014-114.

nin kannalta¹⁰¹. Näitä ratkaisuja on perusteltu osa-aikaisten työntekijöiden ammatillista- ja elinkeinovapautta painottavilla näkökannoilla¹⁰². Vastaavaa argumentaatiota voidaan soveltaa myös salassapitosopimukseen erityisesti, mikäli salassapitovelvoite ymmärretään laajassa merkityksessä, kuten yrityssalaisuusrikoksia koskevassa vanhemmassa oikeuskäytännössä on linjattu¹⁰³. Myös LSD:ssä ja LSL:ssa liikesalaisuuden ilmaiseminen ja käyttö ovat toisiinsa rinnastuneet oikeusvaikutuksiltaan. Aihetta käsittelen tarkemmin luvussa 4.1.

Kolmas merkittävä tekijä on epätyypillisissä työsuhteissa työntekijä *lojaliteettivelvoitteen* mahdollinen *kaventuminen* verrattuna tyypillisiin työsuhteisiin. Muun muassa Ollila on esittänyt, että lojaliteettivelvoitteen sisältöä ja ulottuvuutta arvioitaessa tulisi huomioida työsuhteen luonne ja näin lojaliteettivelvoitteen sisältö ja muoto määräytyvät työsuhteen erityispiirteiden, kuten keston ja tyypin mukaan¹⁰⁴. Etätyöskentely voidaan Ollilan mukaan katsoa edellyttävän jopa korkeampi asteista lojaliteettia työnantajaa kohtaan. Tähän näkemykseen on helppo yhtyä, sillä etätyöskentelymahdollisuus edellyttää työnantajan ja työntekijän välillä voimakasta luottamussuhdetta. Epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleviltä ei voida odottaa yhtä korkea-asteista lojaliteettivelvoitetta työnantajaa, saati käyttäjäyritystä kohtaan¹⁰⁵. Tarkastelen liikesalaisuuksien kannalta relevanttia työntekijän lojaliteettivelvoitetta tarkemmin luvussa 5.3 epätyypillisten työsuhteiden näkökulmasta.

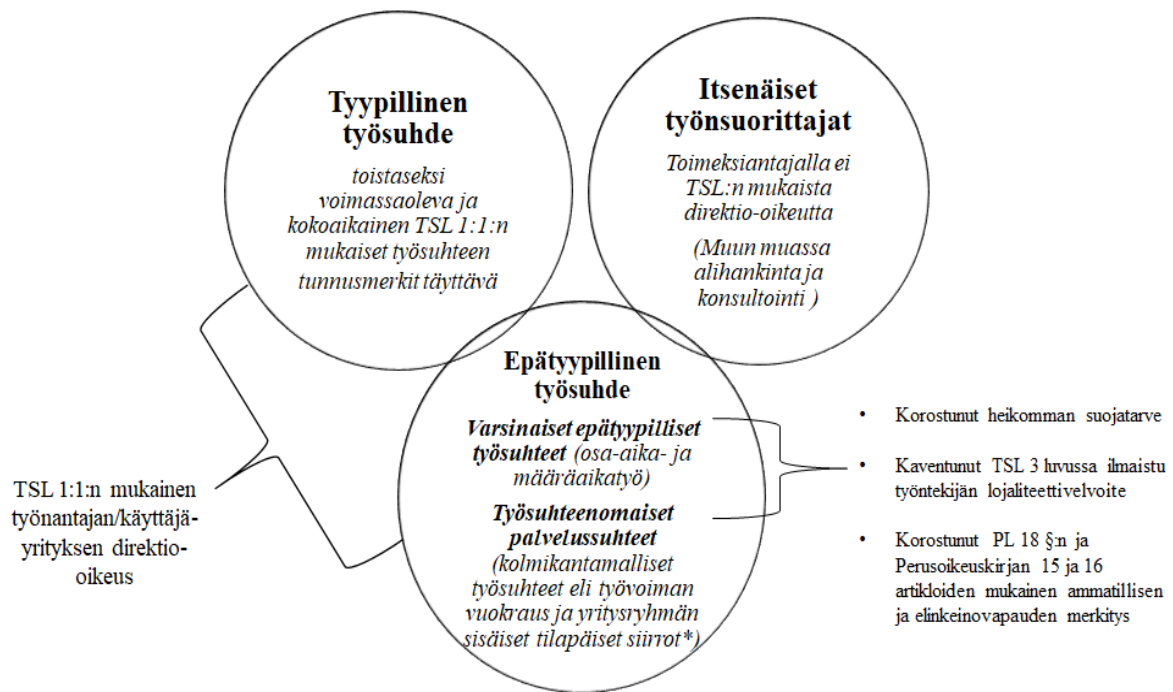
¹⁰¹ Sopimusperusteisen kilpailukieltovelvoitteen osalta sopimuksen pätevyyttä arvioidaan OikTL 36 §:n mukaan. OikTL 36 §:n mukaista kohtuuttomuutta arvosteltaessa on otettava huomioon oikeustoimen koko sisältö, osapuolten asema, oikeustointa tehtäessä ja sen jälkeen vallinneet olosuhteet sekä muut seikat; työso-
pimuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan kilpailukieltosopimusta koskevassa kohtuullisuusharkin-
nassa olisi otettava huomioon työntekijän mahdollisuus hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla
työllä ja oikeus vapaasti valita työpaikkansa, ks. HE 157/2000 vp, s. 83. On myös huomiotava, että salassa-
pitosopimusten pätevyyttä arvioidaan OikTL:n nojalla.

¹⁰² Ks. HE 157/2000 vp, s. 83.

¹⁰³ Huhtamäki 2014, s. 233; HE 49/2018 vp, s. 60.

¹⁰⁴ Ollila 2017, s. 917. TSL:n mukaan työntekijän yleisen lojaliteettivelvoitteen arvioinnissa on huomioitava
työntekijän asema. Lojaliteetti on lisäksi yleinen sopimusoikeudellinen periaate, ks. Ollila 2017, s. 805.

¹⁰⁵ Toki tilanteissa, joissa epätyypillinen työsuhde, esimerkiksi osa-aikainen työsuhde, on lähes täysiaikainen,
tulee se huomioida osana kokonaisarviointia, ja näin lojaliteettivelvoite ei välttämättä ole juurikaan kapeampi
tällaisissa työsuhteissa.



*Yritysryhmän sisäiset siirrot lukeutuvat työsuhteenomaisiin palvelussuhteisiin vain, jos direktio-oikeus siirtyy vastaanottavalle yritykselle lähetyksen ajaksi.

Kuvio 2: Epätyypillinen työsuhde

2.2.1 Varsinainen epätyypillinen työsuhde

Aloitetaan epätyypillisten työsuhtedettyppien tarkemman määrittelyn varsinaisista epätyypillisistä työsuhteista. Varsinaisissa epätyypillisissä työsuhteissa on kyse TSL 1:1:n soveltamisalaa koskevan säännöksen mukaisesta työsuhteesta, jossa työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Varsinaisia epätyypillisiä työsuhteita yhdistää työsuhteen ajalliseen ulottuvuuteen liittyvä rajoittuneisuus, joka näkyy työsuhteen rajatussa pituudessa tai epäsäännöllisenä työaikana. Seuraavaksi tulen käsittelemään kaksi varsinaisten epäsäännöllisten työsuhteiden pääryhmää.

2.2.1.1 Määräaikainen työsuhde

Työsuhteen määräaikaisuudella tarkoitetaan työsuhdetta, jossa työsuhteen voimassaolo päättyy johonkin objektiiviseen seikkaan, kuten tiettyyn ajalliseen ilmaisuun, kuten päivämäärä, tietyn tehtävän tai tehtäväkokonaisuuden loppuun saattamisen taikka tietyn tapah-

tuman perusteella, kuten esimerkiksi äitiysloman sijaisuuden päättymiseen¹⁰⁶. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan keskeisenä punnintaperusteena on työvoiman tarpeen tilapäisyys¹⁰⁷. Työnantajan on esitettävä perusteltu syy määräaikaaisuudelle tilanteessa, jossa työsuhteen määräaikaaisuus perustuu työnantajan aloitteeseen. Mikäli tällaista pätevää syytä ei voi esittää, on kyseessä toistaiseksi voimassa oleva työsuhde¹⁰⁸. Luonnollisesti tilanne on toinen, jos työsuhteen määräaikaaisuus perustuu työntekijän aloitteeseen.

Määräaikaisen työsopimuksen käyttöalaa rajoitetaan myös EU:n tasolla. Määräaikaista työtä koskevan direktiivin mukaan jäsenvaltioiden on rajoitettava määräaikaisten työsopimusten käyttömahdollisuuksia ainakin edellyttämällä joko perusteltua syytä tai rajoittamalla perättäisten määräaikaisten työsopimusten enimmäiskokonaiskestoja taikka uudistamisten lukumäärää¹⁰⁹. Suomessa kyseinen määräys on toteutettu sisällyttämällä työsopimuslakiin perusteltavan syyn vaatimus määräaikaaisuudelle sekä rajoittamalla määräaikaisten työsopimusten ns. ketjuttamista¹¹⁰. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan määräaikaisten työsuhteiden ”ketjuttaminen” indikoi työvoiman tarpeen olevan pysyvää, mikäli kokonaisarvioinnin perusteella on katsottava, että yksittäisten määräaikaisten työsuhteiden kokonaisuus osoittaa työvoiman tarpeen olevan muuta kuin tilapäisluontoista¹¹¹.

2.2.1.2 Osa-aikainen työsuhde

Toinen varsinaisten epätyypillisten työsuhteiden muodoista on osa-aikatyö. Kansallisessa lainsäädännössä osa-aikatyötä ei ole yksiselitteisesti määritelty. Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän mietinnön mukaan työsuhde on osa-aikainen silloin, kun työntekijän säännölli-

¹⁰⁶ Moilanen 2013, s. 42.

¹⁰⁷ Ks. KKO 2008:29 ja KKO 2011:73. KKO:n ratkaisukäytännön perusteella määräaikaaisuus saattaa perustua myös riippuvuuteen ulkopuolisesta rahoituksesta, ks. KKO 2012:2. Työtuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan myös epävakait taloudelliset näkymät (TT 2003-13) sekä tehtävään tai työhön liittyvät tulevaisuuden epävarmuudet (TT 2008-15) voivat olla perusteena työsuhteen määräaikaaisuudelle.

¹⁰⁸ Perustellun syyn arviointia koskevaa kriteeristöä ei ole sisällytetty nykymuotoiseen TSL:n säännökseen. Kuitenkin esitöiden mukaan edelleen on otettava huomioon 31.5.2001 saakka voimassa olleen TSL:n säännös, jonka mukaan perustellun syyn käsillä oloa arvioitaessa on otettava huomioon työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. Käytännössä oikeustila on pysynyt ennallaan. Pätevän syyn käsillä olo toimii indikaationa työvoiman tarpeen tilapäisyydelle, joka on edellytyksenä määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle, ks. Moilanen 2013, s. 43.

¹⁰⁹ Määräaikaista työtä koskeva puitesopimus: väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet (5 lauseke).

¹¹⁰ TSL 1:3.3:n mukaan toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

¹¹¹ Ks. KKO 2003-13 ja TT 2003:13.

nen työaika on lyhyempi kuin vastaavaa työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika¹¹². Osa-aikatyötä koskevan direktiivin sisältämän määritelmän mukaan osa-aikaisella työntekijällä tarkoitetaan sellaista työntekijää, jonka säännöllinen työaika viikko-työaikana tai keskimääräisenä työaikana on enintään vuoden pituisena ajanjaksona laskettuna lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika. Kokoaikaisella työntekijällä tarkoitetaan samassa työpaikassa työskentelevää kokoaikaista palkattua työntekijää, jolla on samantyyppinen työsopimus tai työsuhde, ja joka tekee samaa tai samankaltaista työtä, jolloin huomioon otetaan muut näkökohdat kuten kokemus, pätevyys ja ammattitaito¹¹³. Vertailukohtana oleva säännöllinen työaika voi perustua joko lakiin sopimukseen tai alalla noudatettavaan yleiseen käytäntöön¹¹⁴.

Oikeuskäytännössä on katsottu jopa 37,5-tuntinen viikoittainen työaika osa-aikaiseksi¹¹⁵. Osa-aikaisuus voi perustua sekä työntekijän että työnantajan aloitteeseen, ja se voi tietyissä tilanteissa olla lakisääteisen yksipuolisen oikeustoimen seuraus¹¹⁶. Osa-aika työtä on lisäksi monenlaista: osa-aikatyö voidaan viikkotasolla toteuttaa osapäivä- tai osaviikkotyönä, kuukausitasolla tarkasteltuna osa-aikatyönä tai kausiluontoisena osa-aikatyönä. Osa-aikaisen työsopimuksen solmiminen ei edellytä vastaavaa painavan perusteen käsillä oloa kuin määräaikaisten työsuhteiden osalta.

2.2.1.3 Nollatuntisopimukset sekamuotoisena erityisryhmänä

Edellä esitetyissä epätyypillisissä työsuhteissa saattaa olla elementtejä kummastakin varsinaisten epätyypillisten työsuhteiden kategorioista. Tällöin kyseessä on ns. *sekamuotoinen epätyypillinen työsuhde*, jolloin työsuhdetta on arvioitava sekä osa-aikaisia että määräai-

¹¹² Paanetoja - Tikkanen 2016, s. 18.

¹¹³ Osa-aikatyötä koskevan direktiivin 3 lauseke: Määritelmät, kohdat 1 & 2.

¹¹⁴ Vrt. Paanetoja - Tikkanen 2016, jossa on esitetty, ettei osa-aikatyötä voi tai tarvitse välttämättä määritellä. Nähdäkseni kuitenkin edellä mainitsemäni ovat ainoat luonteavat osa-aikaisuuden perusteet.

¹¹⁵ Ks. mm. TT 2007-65 & TT 2008-64. Ensimmäisessä tapauksessa osallisliitot katsoivat, että työehtosopimuksen mukaisella täysiaikaisella työllä tarkoitetaan työtä, jossa säännöllinen työaika on kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Toisessa tapauksessa oli kyseessä työehtosopimuksen mukainen viikoittaista enimmäistyöaika koskeva määräys, joka alan vakiintuneen käytännön mukaan oli muodostunut säännölliseksi työajaksi. Tapauksissa alle 40-tuntinen työviikko on tulkittu osa-aikaiseksi alalla noudatettujen käytäntöjen mukaan.

¹¹⁶ Tuotannollisten ja taloudellisten syiden ollessa käsillä, voi työnantajalle muodostua oikeus osa-aikaistaa työntekijöitään. Myös lomauttaminen voidaan katsoa yhdeksi osa-aikaistamisen muodoksi, ks. TSL 5:2 ja HE 157/2000 vp, s. 85.

kaisia työsuhteita koskevin erityiskriteerein¹¹⁷. Varsinaisten epätyypillisten työsuhteiden erityisryhmän muodostavat ns. nollatuntisopimukset. Työ- ja elinkeinoministeriö asetti syksyllä 2012 kolmikantaisen Työelämän sääntely -ryhmän selvittämään nollatyösopimuksiin liittyviä oikeudellisia kysymyksiä. Nollatuntisopimukselle ei löydy lainsäädännöstä legaalimääritelmää¹¹⁸. Nollatuntisopimuksia koskevaa oikeuskäytäntöä on myös ohuelti¹¹⁹. Erilaisille nollatyösopimuksille yhdistävänä tekijänä toimii työaika ja työntekoa koskevien ehtojen väljyys ja joustavuus¹²⁰.

Nollatuntisopimukset voidaan jakaa viiteen eri kategoriaan: varsinaisiin nollatuntisopimuksiin, vaihtelevaan työaikaan, tarvittaessa töihin kutsuttaviin ja keikka- tai puitesopimuksiin¹²¹. Vaihtelevan työajanjärjestelmässä on lähinnä kyse osa-aikaisesta työajasta¹²². *Varsinaisissa nollatuntisopimuksissa* työaika vaihtelee nollan ja 40 viikkotunnin välillä. Sopimus voi olla kestoaltaan määräaikainen tai voimassa toistaiseksi¹²³. Tällöin on myös lähtökohtaisesti aina kyseessä osa-aikainen työsuhte¹²⁴.

Tarvittaessa työhön kutsuttavasta työvoimasta puhutaan myös työvoimareservinä¹²⁵. Tällöin vähimmäis- tai enimmäistyöajasta ei ole sovittu. Sopimus voi olla kestoaltaan voimassa toistaiseksi, jolloin puhutaan usein ”vakituisista ekstroista” tai määräaikainen, jolloin kyse on ”varsinaisista ekstroista”¹²⁶. Tarvittaessa töihin kutsuttavien työsuopimussuhde voidaan toteuttaa myös puitesopimusjärjestelyllä, jolloin jokaiseen erikseen sovittavaan työkeikkaan noudatetaan puitesopimuksen ehtoja, mutta keikkasopimukset ovat käytännössä toi-

¹¹⁷ Tällaisia erityiskriteerejä ovat muun muassa määräaikaisessa työsuhteessa työvoiman tilapäisen tarpeen ja perustellun syyn vaatimus.

¹¹⁸ Työehtosopimuksiin on sen sijaan saatettu sisällyttää nollatyösopimuksia koskevia määräyksiä. Tällainen määräys on esimerkiksi kaupanalan työehtosopimuksessa, jonka mukaan työsuopimuksessa tulee sopia keskimääräisestä vähimmäistyöajasta.

¹¹⁹ Ks. kuitenkin EY- tuomioistuimen ratkaisu C313/02 (Wippel). EY-tuomioistuin katsoi, että osa-aikatyötä koskevaa direktiiviä (97/81/EY) sovelletaan tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsuhteisiin.

¹²⁰ Työelämän sääntely -ryhmän mietintö 2013, s. 2-3.

¹²¹ Työelämän sääntely -ryhmän mietintö 2013, s. 3.

¹²² Vaihtelevan työajan järjestelmissä työaika vaihtelee tietyn tarkastelujakson aikana. Tällöin työajan vaihteluvälin on alettava nollan tunnin yläpuolelta. Työajan on voitu sopia vaihtelevan esimerkiksi 15 - 30 viikkotunnin välillä tai 90 - 120 tunnin välillä kuukauden aikana. Tällöin lähtökohtaisesti kyseessä on osa-aikatyö, ks. Työelämän sääntely -ryhmän mietintö 2013, s. 3

¹²³ Työelämän sääntely -ryhmän mietintö 2013, s. 3.

¹²⁴ Alle 37,5 tunnin viikoittainen työaika on tulkittu työtuomioistuimen oikeuskäytännössä osa-aikaiseksi, ks. TT 2007-65.

¹²⁵ Ks. esim. Moilanen 2013, s. 66.

¹²⁶ Työelämän sääntely -ryhmän mietintö 2013, s. 3.

sistaan erillisiä määräaikaista työsuhteita¹²⁷. Erityisesti tarvittaessa töihin kutsuttavien työaikajärjestelyyn liittyy tyypillisesti juridinen rajanveto-ongelma määräaikaaisuuden ja toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen välillä¹²⁸. Tällöin merkittävä on TSL:n 1:3.3:n mukainen määräaikaisten työsopimusten ketjuttamiskielto¹²⁹. Mikäli työsuhteet käsitetään toistaiseksi erillisiksi, voi esimerkiksi salassapitovelvoitteen voimassaoloaika aiheuttaa tulkinnallisia ongelmia. Kuten luvussa 5.4 tulen tarkemmin käsittelemään, on palvelussuhteita koskeva salassapitovelvoite rajoitettu RL:n mukaan kahteen vuoteen palvelussuhteen *päättymisen* jälkeen¹³⁰.

2.2.2 Työsuhteenomainen palvelussuhde

Seuraavaksi määrittelen epätyypillisten työsuhteiden toisen pääkategorian, työsuhteen omaiset palvelussuhteet, joihin lukeutuvat työsuhteet ovat luonteeltaan ns. *kolmikantamallisia työsuhteita*. Työsuhteenomaiset palvelussuhteet eroavat oikeuspohjaltaan ja oikeusvaikutuksiltaan keskeisesti varsinaisista epätyypillisistä työsuhteista, sillä tällaisessa työnteosuhteessa työtä suorittava työntekijä ei ole työsopimussuhteessa käyttäjäyritykseen, vaan vuokraajayritykseen tai lähettävään yritykseen. Työsuhteenomaisessa palvelussuhteessa työnjohto- ja valvontaoikeus siirtyy työvoimaa vuokraavalle- tai vastaanottavalle yritykselle¹³¹. Työsuhteenomaiset palvelussuhteet muistuttavat läheisesti varsinaisia epätyypillisiä työsuhteita yksittäisten vuokrausten tyypillisestä määräaikaaisuudesta ja osa-aikaaisuudesta johtuen, mutta eroavat kuitenkin niistä työsuhteen kolmikantaisuudesta johtuen.

¹²⁷ Työelämän sääntely -ryhmän mietintö 2013, s. 3.

¹²⁸ Oikeuskirjallisuudessa on esitetty seuraavia ratkaisukriteerejä määräaikaisen nollatuntisopimuksen ja toistaiseksi voimassa olevan nollatuntisopimuksen välille: 1) työvuorojen toistuvuus 2) työvuorojen suunnitelmallisuus (työvuorolistat) 3) työvuoroista koostuvien työrupeamien ajallinen kesto 3) osapuolien aloitteellisuus työvuoroista sopimisen suhteen 4) työntekijän oikeus kieltäytyä työtehtävästä tai työvuorosta 5) työntekijän oikeus tehdä työtä muille työnantajalle 6) palkanmaksun ajoittuminen (säännöllinen vai epäsäännöllinen maksupäivä) 7) työntekijän vuosiloman määräytyminen ja sen antaminen, ks. Moilanen 2013, s. 66 ja Ullakonoja - Koskinen 2017, s. 2 sekä KKO 1995:159 ja KKO 2017:37.

¹²⁹ TSL 1:3.3§:n mukaan toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

¹³⁰ RL 30:5.3 ja HE 53/2002 vp, s. 16 ja s. 31-32.

¹³¹ Lamponen 2018, s. 2

2.2.2.1 Työvoiman vuokraus

Työvoiman vuokraus on oikeudellisesti tarkasteltuna äärimmäisen mielenkiintoinen ilmiö. Liiketoiminnassaan työnantajalla on luonnollisesti liikkeenjohto-oikeus¹³², mikä tarkoittaa käytännössä vapautta valita työnsuorittajansa ja tehdä ratkaisut sen suhteen käyttääkö tämä työnsuoritukseen omia työntekijöitään vai palkkaako ulkopuolista työvoimaa eli vuokra-työntekijöitä tai käyttääkö erilaisia alihankintajärjestelyjä, kuten esimerkiksi ulkopuolisia aliurakoitsijoita tai konsultteja. Euroopan unionin vuokratyötä koskevassa direktiivissä on määritelty työvoiman vuokrauksen kannalta keskeiset termit. Kyseisen direktiivin 3 artiklan mukaan:

”-- *’työvoiman vuokrausyrityksellä’* [tarkoitetaan] luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka tekee kansallisen lainsäädännön mukaisesti työsopimuksia tai solmii työsuhteita vuokratyöntekijöiden kanssa tarkoituksena asettaa tällaisia työntekijöitä käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää käyttäjäyrityksen valvonnassa ja johdolla; c) *’vuokratyöntekijällä’* työntekijää, jolla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa siinä tarkoituksessa, että hänet asetetaan käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää sen valvonnassa ja johdolla; ja d) *’käyttäjäyrityksellä’* luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, jolle ja jonka valvonnassa ja johdolla vuokratyöntekijä työskentelee tilapäisesti”

Keskeisiä asioita direktiivin mukaisissa määritelmässä ovat seuraavat seikat: 1) kyse on työvoimanvuokraus- ja käyttäjäyrityksen välisestä *sopimussuhteesta*. 2) Työvoiman vuokrausta koskevan toimeksiantosopimuksen perusteella työvoimanvuokrausyritys tarjoaa *palveluna* työntekijänsä *työpanosta*¹³³ ja tältä osin 3) työn *valvonta- ja johto-oikeus* siirtyy käyttäjäyritykselle. Työnvalvonta ja -johto-oikeuden lisäksi käyttäjäyritys vastaa muun muassa työturvallisuuteen liittyvistä velvoitteista¹³⁴.

¹³² Lamponen 2018, s. 2

¹³³ Alihankintaan nähden erona on, että alihankintaa koskevalla sopimuksella alihankkija sitoutuu tietyn tuloksen, kuten esimerkiksi aineellisen hyödykkeen tai palvelukokonaisuuden aikaansaamiseen. Tällöin myös direktio-oikeus, kuten myös työnantajan velvollisuudet ovat alihankkijalla ks. alihankinnan ja työvoiman vuokrauksen välisistä eroista esim. Tiitinen - Kröger 2015, s. 386.

¹³⁴ Työnantajana pidetään työturvallisuuslaissa käyttäjäyritystä. Työturvallisuuslain 49 §:n mukaan työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen (yhteinen työpaikka) on työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, ks. myös HE 59/2002 vp, s. 3 & Lamponen 2018, s. 2.

Kansallisessa TSL:ssa työvoiman vuokrauksesta säännellään vielä astetta perusteellisemmin: TSL 1:7.3:n mukaan työnantajan siirtäessä työntekijän tämän *suostumuksella* toisen yrityksen (käyttäjäyritys) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät *oikeus johtaa ja valvoa* työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Yksittäiset vuokratyösuhteet muistuttavat vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen osalta määräaikaista työsudetta. Vuokratyössä työnantajapuolen velvoitteet jakautuvat vuokraajayrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken TSL 1:7.3 mukaisesti. Vastaavasti myös vuokratyöntekijän työnantajaansa ja käyttäjäyritykseen kohdistuvat velvollisuudet jakautuvat niin, että vuokratyöntekijään kohdistuvat käyttäjäyrityksen oikeudet ja velvoitteet muodostavat vuokratyöntekijälle vastinparina olevat velvoitteet ja oikeudet, jotka sisältyvät TSL 3 lukuun. Käytännössä kuitenkin vuokratyöntekijä vastaa TSL:n mukaisten velvoitteiden laiminlyönnistä vain työnantajalleen tämän työsopimuksen perusteella¹³⁵.

TSL:n mukaan työvoiman vuokraus edellyttää työntekijän suostumusta. Käytännössä siis TSL mahdollistaa työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden siirtämisen toisen osapuolen suostumuksella. Huomionarvoista on myös, ettei vuokratyöntekijän oikeusasemaa voida heikentää vuokraajayrityksen ja käyttäjäyrityksen välisellä sopimuksella; sen sijaan työntekijän kannalta edullisempaa sopimusehtoa on sovellettava työntekijän työsuhteeseen¹³⁶. Käytännössä siis esimerkiksi salassapitovelvoitteesta on sovittava vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä.

Keskeistä juridisesti relevantin jaottelun kannalta on rajanveto alihankintaan, jossa kaikki työsuhteeseen kuuluvat oikeudet ja velvoitteet - muutamia työsuojelua koskevia velvoitteita lukuun ottamatta - ovat lähtökohtaisesti alihankkijan työnantajalla, eikä siis toimeksiantajalla. Alihankinnassa on kyse liikesuhteesta, jossa alihankkija sitoutuu tietyn työn tuloksen aikaansaamiseen vastiketta vastaan. Kyse ei siis ole työpanoksen vuokraamisesta palveluna, kuten työvoiman vuokrauksessa. Alihankintaan saattaa liittyä myös työsuhdetta muistuttavia olosuhteita, jotka vaikeuttavat rajanvetoa työvoiman vuokraukseen¹³⁷. Raja alihankinnan ja työvoiman vuokrauksen välillä ei aina ole yksiselitteinen, kuten oikeuskäy-

¹³⁵ Tiitinen - Kröger 2015, s. s. 395.

¹³⁶ Tiitinen - Kröger 2015, s. 386-387.

¹³⁷ Työtuomioistuimen oikeuskäytännössä on esimerkiksi pohdittu, voiko työntekoa koskeva ohjeistus toimia indikaattorina työnjohto- ja valvontaoikeuden olemassaolosta, ks. TT 2010:60

täntö havainnollistaa. Erityisesti työtuomioistuimen oikeuskäytännössä esillä on olleet työehtosopimukseen sisältyvät määräykset koskien ulkopuolisen työvoiman, erityisesti vuokratyövoiman, käyttöä henkilöstön vähentämis- ja lomautustilanteissa.

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 2010:60 oli kyse siitä, oliko urakkasopimusten mukainen työ tehty alihankintana vai oliko kyse työvoiman vuokrauksesta. Työnantaja A Oy oli solminut B Oy:n kanssa urakkasopimukset kolmen eri työkohteen töiden tekemisestä urakkasopimuksissa määriteltäviä urakkahintaa vastaan. Samanaikaisesti työnantaja A:lla oli takaisinottovelvollisuuden piirissä olevia työntekijöitä. Erimielisyys koski työehtosopimuksessa ollutta rajoitusta vuokratyövoiman käytöstä. Kantajan mukaan urakkasopimuksissa oli tosiasiaa ollut kysymys työvoiman vuokrauksesta eikä alihankinnasta. Työtuomioistuimen ratkaisusta ilmenevän kannan mukaan aliurakoinnin lähtökohtana on ennalta määrätyn työtuloksen toteutuminen työn tilaajan edellyttämällä tavalla. Erimielisyyden kohteena olleen ulkopuolista työvoiman käyttöä koskevan määräyksen mukaisena ei voitu pitää tulkintaa, jonka mukaan minkä tahansa työsuoritukseen liittyvän ohjeen antaminen tekisi alihankinnaksi nimitystä toiminnasta työvoiman vuokrausta, eikä näin ollen siis kyseessä ollut tosiasiallinen työn johto- ja valvontaoikeus. Kyse oli siis alihankinnasta, jonka käyttöä ei oltu työehtosopimuksessa rajoitettu.

Vastaavanlaisen työehtosopimuksen määräyksen tulkinnasta oli kyse myös Työtuomioistuimen tuomiossa TT 2013:187. Myös kyseisessä tapauksessa päädyttiin tulkintaan, jonka mukaan sopimussuhteessa oli kyse alihankinnasta työvoiman vuokrauksen sijaan, sillä matkustamohenkilökunnan työn johtaminen kuului yhtiöiden välisen sopimuksen mukaan ja myös tosiasiallisesti alihankkijalle. Tuomion perusteluista tarkemmin ilmenevin perustein matkustamotyön johtaminen ei ollut siirtynyt käyttäjäyrityksenä olevalle kantajalle siten, kun työvoiman vuokraukselle on ominaista. Työtuomioistuin on ratkaisuisaan painottanut sopimuksen tosiasiallista sisältöä ja toiminnan tosiasiallista luonnetta¹³⁸.

Lisäksi *Saarinen* on ansiokkaasti linjannut vuokratyövoiman ja alihankinnan välisiä eroja. Saarisen mukaan alihankinnassa tilaajan ja alihankkijan välinen sopimus koskee työtuloksen valmistamista, mutta työtuloksen laadusta vastaa alihankkija, ja lisäksi alihankkijalla on yrittäjärisä. Alihankkija vastaa työtä koskevista ratkaisuista, työkokonaisuuden valmis-

¹³⁸ Ks. myös Lamponen 2013, s. 5.

tumisesta ja työn tuloksesta siihen saakka, kunnes lopputulos on luovutettu tilaajalle. Alihankkija käyttää työnjohto-oikeutta omiin työntekijöihinsä, joiden lukumäärän hän määrittelee ja jotka kuuluvat alihankkijan omaan organisaatioon. Työn hinta määräytyy alihankinnassa myös sovitun tuloksen mukaan. Sen sijaan vuokratyössä työntekijät kuuluvat kiinteästi tilaajan organisaatioon, minkä lisäksi työn tilaaja käyttää direktio-oikeutta työntekijöihin, määrittelee työntekijöiden työajan, työpaikan ja työn laadun sekä käytetään tilaajan laitteita, koneita sekä tarvikkeita. Lisäksi työvoiman vuokrauksessa työn suorittajan laaja vastuunrajoitus ja veloituspäätösten määräytyminen aikapohjaisesti viittaa vuokratyöhön, jossa ei tyypillisesti käytetä kiinteä hintaista kokonaiskorvausta.¹³⁹

2.2.2.2 Lähetetyt työntekijät

Lähetetyt työntekijät muodostavat monitahoisen ryhmän, joka sisältää sekä työsuhteenomaisia palvelussuhteita että alihankintaa. Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain soveltamisalaa koskevan määräyksen mukaan kyseistä lakia sovelletaan työ sopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työ sopimuksen perusteella tehtävään työhön¹⁴⁰, jossa muusta valtiosta lähetetty työntekijä tekee Suomessa työnantajan valtioiden rajat ylittävää palveluntarjontaa koskevan sopimuksen perusteella alihankintana, yritysryhmän sisäisenä siirtona tai vuokratyössä työtä rajoitetun ajan¹⁴¹. Lain soveltamisala on universaali ja näin työsuhteeseen sovellettava laki saattaa työsuhteita koskevan lainvalintaa säätelevän Rooma I -asetuksen mukaan määräytyä myös kolmannen valtion työ lainsäädännön mukaan¹⁴².

¹³⁹ Saarinen 2013, s. 414-415.

¹⁴⁰ Se, onko kyseessä työsuhte, tulee arvioitavaksi TSL 1:1 §:ssä säädettyjen kriteerien perusteella riippumatta siitä, mitä ulkomainen palvelujen tarjoaja ja työntekijä ovat sopineet työntekeä koskevassa sopimuksessaan, ks. HE 39/2016, s. 36. Tämä saattaa aiheuttaa soveltamisalaan kohdistuvia tulkinnallisia ongelmia, sillä Euroopan unionin sisällä työsuhteen käsite vaihtelee jäsenvaltioittain, saati kolmansissa valtioissa, ks. Tiitinen - Kröger 2015, s. 844.

¹⁴¹ Sen arvioimiseksi, tekeekö lähetetty työntekijä työtään toisessa jäsenvaltiossa rajoitetun ajan, olisi HE:n mukaan tarkasteltava kaikkia tosiseikkoja, jotka luonnehtivat tällaista työtä ja työntekijän tilannetta. Lähetettyjen työntekijöiden direktiivin mukaan tällaisia seikkoja voivat olla erityisesti seuraavat: a) työtä tehdään rajoitetun ajan toisessa jäsenvaltiossa; b) lähettämisen alkamispäivä; c) lähettäminen suuntautuu toiseen jäsenvaltioon kuin siihen, jossa tai josta lähetetty työntekijä tavallisesti työskentelee, asetuksen (EY) N:o 593/2008 (Rooma I) mukaisesti; d) lähetetty työntekijä palaa siihen jäsenvaltioon, josta hänet on lähetetty, tai hänen odotetaan jatkavan työskentelyä siellä, kun ne työt tai palvelujen tarjonta, joita varten hänet oli lähetetty, on saatu päätökseen; e) toiminnan luonne; f) työntekijän lähettävä työnantaja huolehtii matka-, ruokailu- ja majoituskustannuksista tai korvaa ne; jos näin on, tällöin myös tapa, jolla niistä huolehditaan tai jolla ne korvataan; g) mahdolliset aiemmat jaksot, jolloin kyseisiä tehtäviä on suorittanut sama tai toinen (lähetetty) työntekijä, ks. HE 39/2016, s. 39.

¹⁴² HE 39/2016, s. 36.

Lähetettyjen työntekijöiden lain mukaan *alihankinnalla* tarkoitetaan työntekijän lähettämistä lähettävän yrityksen johdolla ja lukuun tehtävään työhön työnantajan ja Suomessa toimivan tilaajan välillä tehdyn toimeksiantosopimuksen nojalla. Direktio-oikeus säilyy siis ulkomaalaisella työnantajalla. Lähettäminen vaikuttaa kuitenkin tällaisen työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoihin, jotka määräytyvät lähetettyjen työntekijöiden lain 2 luvun määräysten mukaan¹⁴³. Tätä lähetettyjen työntekijöiden ryhmää en tässä esityksessä pidä epätyypillisenä työsuhteen ilmenemismuotona johtuen toimeksiantavan yrityksen direktio-oikeuden puutteesta. Tässä tapauksessa on kyse vastaanottavan yrityksen ja alihankkijan työnantajan välisestä liikesuhteesta, eikä epätyypillisestä työsuhteesta.

Toisen lähetettyjen työntekijöiden ryhmän muodostavat vuokratyöntekijät. Lähetettyjen työntekijöiden lain mukaan työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan sellaista työntekijän lähettämistä työhön toisen yrityksen käyttöön, jossa työnantajana on tilapäistä työvoimaa välittävä tai työvoimaa vuokraava yritys. Tällaiset rajat ylittävät vuokratyötyöskentelyn muodot on käsitettävä työsuhteenomaisiksi palvelussuhteiksi perustuen direktio-oikeuden siirtymiseen.

Kolmannen lähetettyjen työntekijöiden ryhmän muodostavat yritysryhmän sisäiset siirrot. Yritysryhmän sisäisellä siirrolla tarkoitetaan työntekijän lähettämistä työhön samaan yritysryhmään kuuluvaan toisessa valtiossa sijaitsevaan toimipaikkaan tai yritykseen. Komennuksen oikeusvaikutuksista tällaiseen työntekijään kohdistuvaan direktio-oikeuteen ei oteta kantaa laissa, direktiiveissä tai esitöissä. Tyypillistä konsernin sisäisissä siirroissa juridisesta oikeushenkilöstä toiseen on, että direktio-oikeus siirtyy komennuksen ajaksi vastaanottavalle yritykselle tai liiketoimintayksikölle. Näin ollen tällaisissa tilanteissa kyse on juridisesti työvoiman vuokrauksesta eli jaotteluni mukaan työsuhteenomaisesta palvelussuhteesta. Kysymys direktio-oikeuden siirtymisestä on merkillinen TSL:n liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen näkökulmasta, kuten jäljempänä luvussa 5.3 tulen osoittamaan. Käytännössä on myös mahdollista, että direktio-oikeus pysyy lähettävällä yrityksellä, erityisesti mikäli kyse on saman juridisen oikeushenkilön sisällä vain eri liiketoimintayksiköiden välisestä siirrosta. Vaikuttaa siltä, että yritysryhmän sisäisissä siirroissa

¹⁴³ Lähetettyjen työntekijöiden lain 3 §:ssä säädetään lähetettyjen työntekijöiden työsuhteita koskevasta lainvalinnasta, 4 §:ssä on määräykset työajasta, vuosilomasta ja niihin liittyvistä korvauksista sekä perhepäistä ja 5 §:ssä säännökset vähimmäispalkan määräytymisestä.

työntekijän ja vastaanottavan yrityksen oikeusasemaa tulisi arvioida tapauskohtaisesti ja erityisesti huomiota tulisi kiinnittää tosiasialliseen direktio-oikeuteen.

3. Salassapitovelvoitteen arviointia

3.1 Salassapito velvoitteena

Keskeisten käsitteiden - ja erityisesti salassapidon kohteen - määrittelyn jälkeen on luontevaa tarkastella salassapitovelvoitetta velvoiteoikeudellisesta näkökulmasta, jotta voidaan ymmärtää salassapitovelvoitteen teoreettinen sisältö ennen liikesalaisuuksia koskevan lakisääteisen salassapitovelvoitteen tarkempaa tarkastelua. Tutkimuskysymyksiäni silmällä pitäen keskityn erityisesti palvelussuhteiden kannalta merkittävään salassapitovelvoitteen käsittelyyn¹⁴⁴. Erityisesti tärkeää on ymmärtää salassapitovelvoitteen suhde sitä läheisesti muistuttavaan kilpailukieltovelvoitteeseen. Salassapitovelvoitteella pyritään suojaamaan salassapidon kohdetta rajoittamalla velvoitetun henkilön toimimismahdollisuuksia salassa pidettävän tiedon ilmaisemisen ja hyödyntämisen osalta. Oikeuskirjallisuudessa on erotettu salassapitovelvoitteen suppea ja laaja merkitys¹⁴⁵. Suppean määritelmän mukaan salassapidolla tarkoitetaan tiedon *ilmaisemisen kieltoa*; salassapitovelvoitteen laaja määritelmä puolestaan pitää sisällään myös salassapidon kohteena olevan tiedon *hyödyntämiskiellon*.

Tyypillisesti salassapitovelvoitetta on arvioitu oikeuskirjallisuudessa suppean määritelmän mukaan¹⁴⁶, mutta esimerkiksi vanhan RL 30:11:n yrityssalaisuuksia koskevan tunnusmerkistön arvioinnissa on tarkasteltu salassapitovelvoitetta laajassa merkityksessä¹⁴⁷. Myös päivitetty RL:n, LSD:n ja LSL:n salassapitovelvoitteen kannalta relevantit pykälät käsittävät salassapidon laajassa merkityksessä¹⁴⁸. Lisäksi Ruotsalaisessa oikeuskäytännössä on katsottu salassapitovelvoitteen tulleen rikotuksi, kun yrityksen entiset työntekijät ovat työsuhteidensa päättymisen jälkeen ryhtyneet hyödyntämään entisen työnantajansa yrityssalaisuuksia¹⁴⁹. Näin liikesalaisuuksia koskevat salassapito- ja kilpailukieltovelvoitteet näyttävät jopa päällekkäisiltä, jolloin velvoitteiden sisällöllinen erottelu sekä soveltuvien oikeusnormien paikantaminen hankaloituu.

¹⁴⁴ Palvelussuhteella tarkoitan LSL:n ja RL:n käsitteistössä omaksuttua laajaa määritelmää, johon sisältyy työ- ja virkasuhteiden lisäksi myös vuokratyö.

¹⁴⁵ Huhtamäki 2014, s.233.

¹⁴⁶ Huhtamäki 2014, s.233.

¹⁴⁷ Ks. esim. KKO 2013:20 kohdat 9 & 27.

¹⁴⁸ RL:n osalta ks. RL 30:5 ja HE 49/2018 vp, s. 60 sekä LSL 4 § ja LSD 4 artikla.

¹⁴⁹ Ks. AD 2006 nr. 49 ja AD 210 nr. 27 ja Huhtamäki 2014, s. 234.

Nähdäkseni ensisijaisesti salassapitovelvoite suojaa kohdettaan paljastumiselta ja toissijaisesti rajoittaa salassa pidettävän tiedon hyödyntämismahdollisuuksia, sillä kilpailukieltovelvoitteen rikkominen saattaa käytännössä usein edellyttää myös salassapitovelvoitteen rikkomista. Salassapitovelvoite voi pohjautua joko lakiin tai sopimukseen taikka molempiin¹⁵⁰. Sopimusperusteisena velvoitteena salassapitovelvoite voi olla joko sopimuksen pää- tai sivuvelvoite. Salassapitovelvoite voidaan liittää sekä kertaluontoiseen suoritukseen tähtäävään sopimukseen että kestsopimukseen¹⁵¹. Mahdollista on myös ottaa salassapitoa koskeva sopimusmääräys osaksi vakioehtoista sopimusta¹⁵². Tällöin on kuitenkin huomiotava salassapitovelvoitteen sisällön riittävän täsmällinen ja tarkka-asteinen määrittely, jotta sen pohjalta voidaan esittää tehokkaasti vaatimuksia salassapitovelvollista kohtaan¹⁵³. Sopimuksella, jossa sovitaan nimenomaisesti salassapidosta tarkoitetaan vakiintuneesti *salassapitosopimusta*.

Tässä esityksessä joudun valitettavasti jättämään sopimusperusteisen salassapitovelvoitteen tarkastelun tähän ja toteamaan, että LSD:ssä ja LSL:ssä omaksutun sopimusvapautta kunnioittavan kannan mukaan salassapidosta on mahdollista sopia sekä liike- että työsuhteissa suhteellisen vapaasti, kunhan sillä ei liiallisesti loukata työntekijän ammatillista- ja elinkeinovapautta. Sen sijaan kilpailukieltoon liittyvä sopimusvapaus on rajoitetumpaa ja tarkemmin reguloitua¹⁵⁴. Näin ollen salassapitosopimuksilla voidaan melko laajasti täydentää tämän esityksen keskiössä olevaa lakisääteistä salassapitovelvoitetta.

3.2 Salassapitovelvoitteen ja kilpailukieltovelvoitteen välisen suhteen arviointia

Salassapito- ja kilpailukieltovelvoitteilla on useita liittymäpintoja. Erityisesti mikäli salassapitovelvoitteen ymmärretään laajassa merkityksessä kattavan ilmaisukiellon lisäksi myös hyödyntämiskiellon, muistuttavat velvoitteet läheisesti toisiaan. Salassapitovelvoite muistuttaa läheisesti kilpailukieltovelvoitetta passiivisen luonteen perusteella. Passiivisuus tarkoittaa velvoitetun henkilön pidättäytymistä aktiivisista toimista velvoitteen rikkomiseksi. Lisäksi molempia velvoitteita rajoittavat viime kädessä pitkälti samat tekijät, kuten sopi-

¹⁵⁰ Lailla tarkoitan tässä yhteydessä myös kirjoittamatonta oikeutta, joka koskee lojaliteettivelvoitetta.

¹⁵¹ Kestsopimuksella tarkoitetaan useista toistuvaissuorituksista muodostuvaa sopimussuhdetta. Kestsopimus voi olla joko toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen, ks. Hemmo 2005, s. 153.

¹⁵² Vapaavuori 2005, s. 165; Huhtamäki 2014, s. 234.

¹⁵³ Edelman 1998, s. 20.

¹⁵⁴ Huhtamäki 2014, s. 233.

muksen pätevyyden ja kohtuullisuuden arvioinnissa sopimuspuolten oikeudellinen asema, sopimuksen tekoaikaiset ja sen jälkeiset olosuhteet sekä sopimuksen kokonaissisällön arvioiminen¹⁵⁵.

Myös samat perusoikeudelliset näkökohdat, kuten ammatillinen ja elinkeinovapaus ja sananvapaus rajoittavat salassapito- ja kilpailukieltovelvoitteiden käyttöalaa. Puoltavana perusoikeudellisena argumenttina salassapito- ja kilpailukieltovelvoitteiden käytölle puhuu perus- ja ihmisoikeudellinen omaisuudensuoja. Lisäksi salassapito- ja kilpailukieltovelvoitteiden rikkomisesta johtuvat siviilioikeudelliset sanktiot nojaavat pitkälti vahingonkorvausoikeuteen. Myös molempien velvoitteiden rikkojalle on mahdollista asettaa sopimusperusteinen sopimussakko, jolloin syntynyttä vahinkoa tai syy-yhteyttä ei tarvitse näyttää toteen¹⁵⁶,

Vaikka salassapito- ja kilpailukieltovelvoitteet muistuttavat läheisesti toisiaan, on niiden sisällöissä ja käytännön merkityksessä suuria eroja. Salassapitovelvoite on huomattavasti yleisemmin käytössä kuin kilpailukieltovelvoite¹⁵⁷. Tämä saattaa selittyä sillä, että lakisääteisesti salassapitovelvoite esiintyy kilpailukieltovelvoitetta useammin, eikä sen käyttöalaa olla ajallisesti tai muilla perustein rajoitettu yhtä voimakkaasti kuin kilpailukieltovelvoitteen¹⁵⁸. Kilpailukieltovelvoite on harvoin lakisääteinen ja myös sen sopimusperusteista käyttöalaa on voimakkaasti rajoitettu johtuen ammatillisesta ja elinkeinovapaudesta¹⁵⁹.

Merkittävä ero on myös siinä, että kilpailukieltovelvoitteen rikkominen johtaa äärimmäisen harvoin rikosoikeudellisen vastuun toteutumiseen¹⁶⁰. Esimerkiksi vanhassa RL 30:5:ssa edellytettiin salassapitovelvoitteen rikkomiselta liikesalaisuuden oikeudetonta ilmaisemista, eikä kilpaileva toiminta sisälly tunnusmerkistöön, vaikka toki tunnusmerkistö voi täytyä tilanteessa, jossa asianomistaja ja syytetty ovat toistensa kilpailijoita.

¹⁵⁵ OikTL 36 §.

¹⁵⁶ Hemmo 2005, s. 300.

¹⁵⁷ Huhtamäki 2014, s. 40.

¹⁵⁸ TSL:n 3:3 sisältää lakisääteisen kilpailukieltovelvoitteen työsuhteen kestäessä ja TSL:n 3:5 sisältää säännökset kilpailukielto sopimuksen tekemisestä työsuhteen päättymisen varalle.

¹⁵⁹ Kilpailukielto täsmentää TSL 3:1:n mukaista työntekijän yleistä lojaliteettivelvollisuutta. TSL 3:1:n mukaan: ”Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.” TSL 3:3 koskee nimenomaisesti työsuhteen aikaista kilpailevan toiminnan kieltoa. Sen mukaan: ”Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.”

¹⁶⁰ Huhtamäki 2014, s.40.

Lisäksi merkittävänä erona on kilpailukiellon yksipuolinen velvoittavuus; salassapito perustuu tyypillisesti molemminpuoliseen velvoittavuuteen¹⁶¹. Huhtamäki esittää, että kilpailukielto ikään kuin täydentää salassapitoa siinä mielessä, että mikäli salassapidolla ei kyetä suojaamaan tietoa riittävästi, hyödyntämismahdollisuuksia voidaan rajoittaa kilpailukiellolla. Tähän näkemykseen voin pitkälti yhtyä, mutta lisähuomiona mainitsisin, että kilpailukiellon käyttöalaa on työsuhteissa - erityisesti epätyypillisissä työsuhteissa - voimakkaasti rajoitettu, eikä kilpailukielto ole läheskään aina käytettävissä lisäsuojamuotona¹⁶².

Vaikka salassapito- ja kilpailukieltovelvoitteilla on keskeisiä eroja, saattavat ne lainsäädännössä rinnastua pitkälti toisiinsa oikeuspohjansa ja rikkomisen seuraamuksien suhteen. Tähän ratkaisuun on päädytty LSD:ssä ja LSL:ssa, joissa liikesalaisuuden oikeudeton käyttö ja ilmaiseminen kulkevat kauttaaltaan käsi kädessä. Kilpailukieltovelvoitteen rikkominen ei myöskään tule kyseeseen läheskään aina, vaikka kyse olisikin oikeudettomasta käyttämisestä, vaan ainoastaan tilanteessa, jossa kyse on kilpailevasta toiminnasta¹⁶³. Vain tällöin on kyse kilpailukieltovelvoitteen rikkomisesta.

Korkeimman oikeuden suhteellisen tuoreessa tapauksessa KKO 2014:50 on otettu kantaa salassapito- ja kilpailukieltosopimuksen väliseen suhteeseen. Robotteihin perustuvia automaatiojärjestelmiä toimittavan yrityksen palveluksessa olleen insinöörin työsopimuksessa oli ollut kilpailukieltoehto, joka rajoitti tämän oikeuttaan tehdä työsopimus neljän kuukauden ajan työsuhteen päättymisen jälkeen. Tapauksessa kysymys oli siitä, oliko kilpailukieltosopimuksen solmimiseen ollut työsopimuslain 3 luvun 5 §:n 1 momentissa tarkoitettu erityisen painava syy.

Tuomiossa päädyttiin ratkaisuun, jonka mukaan kilpailukieltovelvoitteen pätevyyden edellyttämä erityisen painavan syyn vaatimus ei täyttnyt tapauksessa. Työntekijän aseman ja palkkauksen lisäksi korkein oikeus esitti päätöksensä tueksi, että kilpailukieltosopimuksen

¹⁶¹ Huhtamäki 2014, s. 40.

¹⁶² TSL 3:5 §:n mukaan mikäli “työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa”. Pätevän kilpailukieltosopimuksen tekemiselle edellytyksenä on erityisen painavan syyn käsillä olo. Ks. myös HE 157/2000 vp, s. 83 & Kairinen 2009, s. 273.

¹⁶³ TEM kilpailukieltosopimuksia koskevan selvityksen mukaan kilpaileva toiminta ei aina ole yksiselitteisesti määriteltävissä. Kuitenkin selvityksen mukaan pätevän kilpailukieltosopimuksen laadinnassa olisi huomioitava se, että onko yrityksen kanssa kilpaileva toiminta riittävän selkeästi määriteltävissä, erityisesti ottaen huomioon työntekijän mahdollisuus hyödyntää osaamistaan ja ammattitaitoaan, s. 58 ja 61.

lisäksi yhtiö on suojannut liikesalaisuuksia myös salassapitosopimuksella. Kyseisen henkilön työsopimukseen on liittynyt velvoite työsuhteen jälkeenkin pitää salassa ja pidättyä käyttämästä hyväkseen liike- ja ammattisalaisuuksia, jotka tämä on saanut tietoonsa työsuhteen kestäessä. Salassapitovelvoitteen rikkomisesta oli asetettu 20 000 euron sopimussakko. Korkein oikeus katsoi, että salassapitosopimuksen mukainen velvoite riitti suojaamaan työnantajana toimivan A Oy:n liikesalaisuuksia riittävällä tasolla. Ratkaisusta voidaan johtaa tulkintaohje, jonka mukaan salassapitovelvoitteen olemassaolo saattaa nostaa kilpailukieltosopimuksen tekokynnystä¹⁶⁴. Tapaus vahvistaa Huhtamäen esittämää kantaa salassapitovelvoitteen käytön ensisijaisuudesta suhteessa kilpailukieltosopimukseen: lähtökohtaisesti kilpailukieltovelvoitetta voidaan käyttää silloin, kun salassapitovelvoitteella ei voida riittävästi suojata salassapidon kohdetta.

3.3 Salassapitovelvoitteen vanhentuminen

Kuten kaikki velvoitteet, myös salassapitovelvoite vanhenee aikanaan. Lainsäädännön tasolla velvoitteiden vanhentumista sääntelee vuodesta 2004 alkaen Laki velkojen vanhentumisesta. VanhL sisältää kaksi vanhentumisaikaa. VanhL 4 §:ssä säädetään ns. yleisestä kolmen vuoden vanhentumisajasta, joka lähtee kulumaan: 1) eräpäivästä, jos se on velallista sitovasti ennalta määrätty; 2) mikäli eräpäivästä ei olla sovittu, niin silloin kun myyjä on luovuttanut kaupan kohteen ostajalle tai kun muu velkojana oleva sopijapuoli on täyttänyt oman suoritusvelvollisuutensa tai 3) vahingonkorvausvelan osalta VanhL 7 §:n määrittämästä ajankohdasta.

Mikäli velvoitteeseen ei voida soveltaa yleistä vanhentumisaikaa koskevaa säännöstä, sovelletaan VanhL 8 §:n mukaista toissijaista vanhentumisaikaa, jonka mukaan: “mikäli kyseessä on toistaiseksi myönnetty tai ehdollisesti syntyvä velka taikka muu velka, jonka vanhentumisajan alkamisajankohta ei määrydy 5–7 §:n nojalla, velka vanhentuu kymmenen vuoden kuluttua *velvoitteen oikeusperusteen syntymisestä*, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu.”.

¹⁶⁴ KKO 2014:50 kohta 29. Huomionarvoinen on myös käräjäoikeuden vastakkainen kanta, jonka mukaan salassapitosopimusten olemassaolo saattaa puoltaa erityisen painavan syyn käsillä oloa. Nähdäkseni tämä kanta on ristiriidassa elinkeinovapauden ja työvoiman vapaata liikkuvuuden kanssa ja näin ollen pidän korkeimman oikeuden ratkaisua sopusointuisena perusoikeusjärjestelmän kanssa.

Kuten edellä todettiin, salassapitovelvoite on ymmärrettävä ns. passiivisena velvoitteena. Passiivisten kesto-olueiden pääveloitteiden osalta veloitteen vanhentuminen ei ole hallituksen esityksen mukaan selvästi ratkaistavissa¹⁶⁵. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että teoriassa olisi mahdollista soveltaa kumpaa tahansa VanhL:n säännöstä liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen vanhentumiseen¹⁶⁶. Käytännössä kuitenkin lienee hankalaa mieltää salassapitovelvoitteella olevan varsinaista eräpäivää, ellei salassapitovelvoite liity (raha)vastikkeelliseen sopimukseen sivuvelvoitteena¹⁶⁷. Tuoreen oikeuskirjallisuudessa esitetyn kannan mukaan lähtökohtaisesti kuitenkin passiivisiin velvoitteisiin olisi sovellettava kymmenen vuoden vanhentumisaikaa¹⁶⁸. Tähän kantaan on luonteva yhtyä.

Liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen vanhentumiseen liittyy nähdäkseni omia erityiskysymyksiään riippuen siitä, miten tieto liikesalaisuudesta on työsuhteessa saatu. Tilanteessa, jossa liikesalaisuus on saatu liikesalaisuuden haltijan luvalla, näyttäisi siltä, että lakisääteinen salassapitovelvoite päättyisi TSL:n ja LSL:n säännösten perusteella työsuhteen päättymisen jälkeen, sillä kyseisten lakien mukaan salassapitovelvoite on sidottu työsuhteen keston. Käytännössä kuitenkin RL 30:5 liikesalaisuuden rikkomisesta asettaa kahden vuoden salassapitovelvoitteen työnantajalta luvallisesti saaduista liikesalaisuuksista¹⁶⁹. Kyseinen rikoslain pykälä kattaa vain perusteettoman edun tavoittelu- tai vahingoittamistarkoituksessa tehdyt teot, joten käytännössä näyttäisi siltä, että liikesalaisuuden käytötarkoitus määrittäisi lakisääteisen salassapitovelvoitteen voimassaoloa tilanteessa, jossa liikesalaisuus on saatu palvelussuhteen aikana luvallisesti.

Ongelmalliselta näyttää myös tilanne, jossa liikesalaisuus on hankittu palvelussuhteen aikana LSL 3 §:ssä tarkoitettulla tavalla oikeudettomasti. Mikäli kymmenen vuoden vanhentumisaikaa sovelletaan tällaiseen tilanteeseen, näyttäytyy tämä liikesalaisuuden tehokkaan suojaamisen kannalta arveluttavalta, sillä liikesalaisuudella voi olla hyvin taloudellista arvoa vielä kymmenen vuoden kuluttua palvelussuhteen päättymisestä¹⁷⁰. Käytännössä siis,

¹⁶⁵ HE 187/2002, s. 24–25.

¹⁶⁶ Vapaavuori 2019, s. 485–488.

¹⁶⁷ Näin myös Vapaavuori 2019, s. 487.

¹⁶⁸ Huhtamäki 2014, s. 233 ja Norros 2015, s. 168–169.

¹⁶⁹ Rikoslain 30.5. §:n soveltaminen edellyttää rikosoikeudellisen vastuun toteutumista ja oikeudenloukkaajan perusteettoman eduntavoittelutarkoitusta.

¹⁷⁰ Vaikka VanhL 8 §:n mukaan vanhentuminen lasketaan veloitteen oikeusperustan syntymisestä, katkeaa salassapitovelvoitteen vanhentuminen työsuhteen kestäessä työsuhteen päättymiseen liittyvien suoritusten perusteella, ks. Vapaavuori 2019, s. 488.

mikäli kymmenen vuoden vanhentumisaikaa sovelletaan tällaisiin tapauksiin, tulee liikesalaisuuden haltijan aktiivisin katkaisutoimin estää velan vanhentuminen. Nähdäkseni tämä kuormittaa kohtuuttomasti liikesalaisuuden haltijaa ottaen huomioon, että kyse on oikeudettomasti hankittua liikesalaisuutta koskevasta salassapitovelvoitteesta.

Lisäksi tärkeitä kysymyksiä sovellettavan vanhentumisajan lisäksi ovat kysymykset vanhentumisajan alkamisajankohdasta ja vanhentumisen katkaisemisesta. Sopimusperusteisen salassapitovelvoitteen vanhentuminen alkaa kulumaan sopimuksen tekohetkestä, joten lakisääteisen salassapitovelvoitteen vanhentumisajan laskennan alkamisajankohdaksi on luontevinta käsittää työsuhteen alkamisajankohta, sillä salassapitovelvoite voidaan nähdä työsuhtesuhteessa sivuvelvoitteena¹⁷¹. VanhL:n 10 §:n mukaan vanhentuminen voidaan katkaista, kun: 1) osapuolet sopivat maksujen järjestelystä, vakuudesta tai muusta velan ehtojen muutoksesta taikka siitä, että vanhentuminen on katkaistu; 2) velallinen suorittaa velkaa tai muutoin tunnustaa velan velkojalle; tai 3) velkoja vaatii velalliselta suoritusta tai muutoin muistuttaa velallista velasta. Käytännössä työsuhteen aikana salassapitovelvoitteen vanhentuminen tulee jatkuvasti katkaistuksi johtuen osapuolten jatkuvista työsuhteen mukaisista suorituksista, joten työsuhteen aikana salassapitovelvoite ei voi vanheta¹⁷².

Velvoitteen vanhentumisen katkaisemiseksi on katsottu riittävän velvoitteen mukainen toiminta¹⁷³. Passiivisten velvoitteiden osalta tämä tarkoittaisi sitä, että velvoite voisi käytännössä olla voimassa kuinka kauan tahansa, ja näin ollen salassapitovelvoitteen vanhentumisella ei olisi juurikaan käytännön relevanssia. Vapaavuori esittää ruotsalaiseen oikeuskirjallisuuteen tukeutuen, että vanhentumisen katkaisuksi olisi voitava katsoa sellainen velallisen menettely, joka kuormittaa velallista jollain tavalla eli toisin sanoen, mikäli velallinen noudattaisi muutenkin velvoitetta ilman erillistä syytä siihen, olisi tässä tilanteessa velvoitteen katsottava vanhentuvan. Nähdäkseni myös “velallisen rasittavuuden” määrittelyyn liittyy ongelma erityisesti voimakkaan subjektiivisuuden vuoksi. Käytännössä myös tämän tulkintaohjeen soveltaminen voi johtaa velvoitteiden ikuiseen olemassaoloon, mikäli velvoitteen voidaan katsoa rasittavan velallista jatkuvasti.

¹⁷¹ Vapaavuori 2019, s. 488.

¹⁷² Näin myös Vapaavuori 2019, s. 487.

¹⁷³ Saarnilehto 2004, s. 19 ja Vapaavuori 2019, s. 488.

Nähdäkseni vanhentumista voitaisiin paremmin lähestyä liikesalaisuuden riittävän suojan kannalta eli salassapitovelvoitteen voimassaolon voitaisiin sitoa liikesalaisuuden kohteen taloudellisen arvon olemassaoloon erityisesti oikeudettomasti hankittujen liikesalaisuuksien osalta¹⁷⁴. Oikeustila vaikuttaa olevan muutenkin liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen vanhentumisajan ja vanhentumisen katkaisemisen osalta epäselvä ja epäyhtenmukainen, joten tähän tulisi nähdäkseni kiinnittää tulevaisuudessa huomiota sekä oikeuskäytännössä että selkeämmän lainsäädännön muodossa.

¹⁷⁴ Tukea tälle kannalle voidaan hakea hallituksen esityksestä HE 49/2018 vp, s. 84.

4. Lakisääteinen liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite palvelussuhteissa

4.1 Johdanto liikesalaisuuksia koskevaan lakisääteiseen salassapitovelvoitteeseen

Salassapitovelvoitteen sisällön teoreettisen arvioinnin jälkeen siirryn tarkastelemaan liikesalaisuuksia koskevaa salassapitovelvoitetta lainsäädäntötasolla erityisesti palvelussuhteiden näkökulmasta. Palvelussuhteella tarkoitan osittain kumotussa SopMenL:ssa RL:ssa ja LSL:ssa omaksuttua TSL:n mukaista työsuhdetta laajempaa käsitettä, joka kattaa myös virkasuhteet ja sellaiset epätyypilliset työsuhdemuodot, jotka eivät täytä TSL:n mukaista työsopimussuhteen käsitettä, kuten esimerkiksi työvoiman vuokrauksessa vuokratyöntekijän suhde käyttäjäyritykseen¹⁷⁵. Tämä luku on omistettu lainsäädäntöanalyysille, jonka tavoitteena on osoittaa ja paikantaa liikesalaisuussääntelyssä ilmeneviä ongelmakohtia, ja analysoida palvelussuhteiden kannalta olennaista lainsäädäntötasolla tapahtunutta muutosta. Oikeuskäytännön suhteellisen ohuesta pohjasta johtuen analyysissä ei ole mahdollista juurikaan tukeutua oikeustapauksiin, vaan tämä luku on lähinnä lainsäädäntökommentaari.

Tässä luvussa tulen käsittelemään liikesalaisuuksia koskevaa normiaineistoa sekä kansallisella että ylikansallisella tasolla. Lähdän liikkeelle perusoikeudellisen kansallisen ja ylikansallisen lainsäädäntötason tarkastelusta, sillä oikeuslähdehierarkkisesti tämä on luontevaa. Perusoikeudellinen tarkastelu linkittyy läheisesti kolmanteen tutkimuskysymykseeni, sillä epätyypillisissä työsuhteissa erityisesti ammatillisen- ja elinkeinovapauden korostunut merkitys saattaa vaikuttaa TSL:n ja LSL:n mukaisen salassapitovelvoitteen laajuuden arviointiin. Käsittelin aihetta jo aiemmin luvussa 2.2, mutta palaan teemaan nyt yksityiskohtaisemmin. Perusoikeudellisen tason jälkeen siirryn kansallisen implementointiratkaisun, LSL:n, pariin, jonka käsittelyn yhteydessä käyn lävitse myös LSD:n salassapitovelvoitteen kannalta merkittävät artikkelit. Tässä luvussa pyrin tuomaan esille liikesalaisuuksien suojassa tapahtuneita keskeisiä muutoksia lakisääteisen salassapitovelvoitteen näkökulmasta. Lainsäädäntöä koskevassa analyysissä keskityn pääsääntöisesti salassapitovelvoitetta koskevaan siviilioikeudelliseen normistoon, mutta tulen myös käymään lyhyesti läpi rikosoikeudellista sääntelyä kansallisella tasolla, sillä muutoin olennainen osa salassapitovelvoitteen lainsäädäntöpohjaa jäisi käymättä lävitse.

¹⁷⁵ Palvelussuhteen laaja määritelmä on omaksuttu ensimmäisenä SopMenL:ssa, ks. HE 66/1988 vp, s. 74.

4.2 Liikesalaisuussäntelyn taustalla vaikuttava perusoikeudellinen kollisio

Liikesalaisuussäntelyn taustalla vaikuttaa perusoikeuksien yhteentörmäys, jonka selvittäminen edellyttää oikean tasapainon löytämistä suojattujen oikeuksien kesken. Liikesalaisuudet ovat omistajansa aineetonta omaisuutta, jotka nauttivat perusoikeudellista omaisuuden suojaa¹⁷⁶. palvelussuhteen aikana työntekijä tai vastaavassa asemassa oleva henkilö voi saada tiedon liikesalaisuudesta suorittaessaan työtehtäviään. Tieto liikesalaisuudesta saattaa kuitenkin olla luonteeltaan sellainen, että sen erottaminen työntekijän henkilökohtaisesta ammattitaidosta on hankalaa, kuten luvussa 2.1.3 tarkemmin kuvasin. Erityisesti näissä tilanteissa työntekijän ammatillinen ja elinkeinovapaus saattavat tulla loukatuksi, mikäli liikesalaisuussäntely rajoittaa liiallisesti tämän toimimismahdollisuuksia. Erityisesti tämä on ongelmallista epätyypillisissä työsuhteissa, sillä tällaisissa työsuhteissa työskentelevien mahdollisuus hankkia elantonsa on rajoittuneempaa kuin tyypillisissä työsuhteissa työskentelevillä. Tätä aihetta käsitelin luvussa 2.2. Lisäksi ammatilliseen ja elinkeinovapautteen liittyy läheisesti Euroopan unionin tasolla tunnustettu perusvapaus, työvoiman vapaa liikkuvuus, jonka täysimääräinen toteutuminen voi olla uhattuna, mikäli liikesalaisuuksien suoja asetetaan liian korkealle¹⁷⁷.

Ammatillinen vapaus, oikeus tehdä työtä ja elinkeinovapaus nauttivat perusoikeudellista statusta sekä kansallisella että ylikansallisella tasolla. PL:n 18.1 §:n säännöksen mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Euroopan unionin perusoikeuskirja sisältää ammatillista vapautta ja oikeutta tehdä työtä koskevan 15 artiklan sekä erillisen elinkeinovapautta koskevan 16 artiklan. 15 artiklan mukaan jokaisella on oikeus tehdä työtä ja harjoittaa vapaasti valitsemaansa tai hyväksymäänsä ammattia. Lisäksi jokaisella unionin kansalaisella on vapaus hakea työtä, tehdä työtä, sijoittautua tai tarjota palveluja missä tahansa jäsenvaltiossa. Myös kolmansien maiden kansalaisilla, joilla on lupa tehdä työtä jäsenvaltioiden alueella, on oikeus samanlaisiin

¹⁷⁶ PL 2:15 §:n mukaan jokaisen omaisuus on turvattu. Perusoikeusuudistusta koskevan HE:n mukaan varsinaisen fyysisen omistusoikeuden lisäksi omaisuudensuojan piiriin kuuluvat esimerkiksi rajoitetut esineoikeudet, saamisoikeudet, maksettavaksi langenneet julkisen vallan rahasuoritusvelvollisuudet sekä varallisuusarvoiset immateriaalioikeudet, ks. HE 1993:309 vp, s. 62 ja myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan 17.2 artiklan mukaan teollis- ja tekijänoikeudet turvataan.

¹⁷⁷ Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi liikesalaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Lausunto Dnro: VNK/397/32/2018, s. 3 & Moen 2005, s. 2.

työehtoihin kuin unionin kansalaisilla¹⁷⁸. 16 artiklan mukaisesti elinkeinovapaus tunnustetaan unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti.

Ammatilliseen ja elinkeinovapauteen liittyy läheisesti myös työvoiman vapaa liikkuvuus, joka on yksi Euroopan unionin perusvapauksista. SEUT 45 artikla sisältää työvoiman vapaata liikkuvuutta koskevan määräyksen, jonka mukaan työntekijöiden vapaa liikkuvuus on työntekijöiden perusoikeus, joka täydentää tavaroiden, pääoman ja palvelujen vapaata liikkuvuutta unionin sisämarkkinoilla. Lisäksi kyseisessä artiklassa määrätään, että työntekijöillä on oikeus hakea tarjottua työtä, liikkua vapaasti jäsenvaltiossa, oleskella jäsenvaltiossa työn tekemiseksi ja jäädä työsuhteen päätyttyä jäsenvaltioon tietyin edellytyksin. Työvoiman vapaa liikkuvuus saatetaan vaarantaa korkealla liikesalaisuuksia koskevalla sääntelyllä¹⁷⁹, joten liikesalaisuuksia koskevan sääntelyn ankaruus, kuten esimerkiksi työntekijän salassapitovelvoitteen tiukka velvoittavuus, saattaa vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen. LSD:n johdanto-osassa esitetyn kannan mukaan työvoiman vapaan liikkuvuuden ei kuitenkaan tulisi vaarantua LSD:ä sovellettaessa, joten käytännössä työvoiman vapaa liikkuvuus saattaa rajoittaa liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen ankaruutta¹⁸⁰.

LSD:n säätämisen yhteydessä on jouduttu ottamaan kantaa ammatillisen ja elinkeinovapauden sekä työvoiman vapaan liikkuvuuden suhteeseen omaisuuden suojan kanssa¹⁸¹. Omistusoikeuden suoja on turvattu Euroopan unionin perusoikeuskirjan 17 artiklassa¹⁸² ja perustuslain 15 §:ssä¹⁸³. Lisäksi Euroopan ihmisoikeussopimuksen ensimmäisen lisäpöytäkirjan 1 artikla sisältää määräyksen omaisuuden suojasta¹⁸⁴. LSD:n johdanto-osan 34 koh-

¹⁷⁸Ks. C-4/73 Nold (1974), s. 507–508, kohdat 12–14; C-44/79 Hauer (1979) ja C-234/85 Keller (1986), s. 2912, kohta 8.

¹⁷⁹ Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi liikesalaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Lausunto dnro: VNK/397/32/2018, s. 3; ks. myös Moen 2005.

¹⁸⁰ LSD:n johdanto-osan 13 kohta.

¹⁸¹ Asiassa C-235/15 on viitattu suoraan ehdotukseen liikesalaisuusdirektiiviksi, jossa tunnustetaan perusoikeuskirjan 17 artiklan merkitys liikesalaisuuksien suojelussa, ks. kohta 104.

¹⁸² Perusoikeuskirjan 17 artiklan mukaan: “1. Jokaisella on oikeus nauttia laillisesti hankkimastaan omaisuudesta sekä käyttää, luovuttaa ja testamentata sitä. Keneltäkään ei saa riistää hänen omaisuuttaan muutoin kuin yleisen edun sitä vaatiessa laissa säädetyissä tapauksissa ja laissa säädettyjen ehtojen mukaisesti ja siten, että hänelle suoritetaan kohtuullisessa ajassa oikeudenmukainen korvaus omaisuuden menetyksestä. Omaisuuden käyttöä voidaan säännellä lailla siinä määrin kuin se on yleisen edun mukaan välttämätöntä. 2. Teollis- ja tekijänoikeudet turvataan. Ks. myös ns. Hauer-tuomio (C-44/79 Hauer (1979) ECR 3727).

¹⁸³ PL 15 §:n mukaan jokaisen omaisuus on turvattu.

¹⁸⁴ Kyseisen artiklan mukaan: “Jokaisella luonnollisella tai oikeushenkilöllä on oikeus nauttia rauhassa omaisuudestaan.

dan mukaan direktiivissä kunnioitetaan perusoikeuksia ja noudatetaan periaatteita, jotka on vahvistettu erityisesti perusoikeuskirjassa, koskien etenkin ammatillista vapautta, oikeutta tehdä työtä ja elinkeinovapautta. Samassa kohdassa mainitaan liikesalaisuuden haltijan omistusoikeuden kunnioitus. Nähdäkseni kyseisten perusoikeuksien yhteensovittaminen saattaa näyttäytyä ristiriitaisena päämääränä, sillä tosiasiallisesti kyse on liikesalaisuuksien osalta kahdesta perusoikeudesta, jotka saattavat rajoittaa toistensa täysimääräistä toteuttamista. Erityisesti tämä on haastavaa tilanteissa, joissa liikesalaisuuden ja ammattitaidon välinen rajanveto ei ole selvä.

Perustuslakivaliokunta on todennut lausunnossaan (PeVL 41/2000 vp.) koskien työsopimuslain mukaista kilpailukieltosopimusta, että perusoikeusjärjestelmän näkökulmasta hyväksyttävä ammatti- ja elinkeinovapauden rajoittamisen peruste voi olla liikesalaisuuksien turvaaminen¹⁸⁵. Liikesalaisuuden haltijan omaisuuden suoja on siis nähty riittävänä perusteena ammatillisen ja elinkeinovapauden rajoittamiselle. Rajoitus ei voine olla absoluuttinen, sillä rajoitusten on oltava tarpeellisia, ja täytettävä perusoikeuksien rajoittamista koskeva *suhteellisuusvaatimus*, eli rajoitukset eivät saa ylittää sitä, mitä niillä tavoiteltu päämäärä edellyttää¹⁸⁶. Näin liikesalaisuuksien suoja saattaa tosiasiallisesti kaventua, mikäli ammatillisen- ja elinkeinovapauden toteuttaminen sitä vaatii. Tämä saattaa näkyä esimerkiksi salassapitovelvoitteen kaventumisena.

Perusoikeudellinen yhteenlörmäys näkyy myös konkreettisesti LSL:n ja TSL:n mukaisen lakisääteisen salassapitovelvoitteen kestossa: mikäli liikesalaisuus on saatu laillisesti työsuhteen aikana, päättyy siviilioikeudellinen salassapitovelvoite työsuhteen päättyessä. Lainsäädäntötasolla on nähty työsuhteen päättymisen jälkeisen salassapitovelvoitteen vaarantavan liiallisesti ammatillisen ja elinkeinovapauden toteutumisen, eikä tästä syystä salassapitovelvoitetta ole ulotettu työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan, muutoin kuin rikosoikeudellisen sääntelyn osalta kahdeksi vuodeksi palvelussuhteen päättymisen jälkeen¹⁸⁷. Tämä ongelma palautuu 2.1.3 luvussa esittämäni rajanveto-ongelmaan ammattitaidon ja liikesalaisuuden välillä, jonka ratkaisemattomuus johtaa nähdäkseni sekä puutteelliseen liikesalaisuuksien suojaamiseen että työntekijöiden ammatillisen- ja elinkeinovapauden toteutumisen vaarantumiseen.

¹⁸⁵ HE 49/2018 vp, s. 135.

¹⁸⁶ PeVM 25/1994 s. 4.

¹⁸⁷ RL 30:5.3.

4.3 Kansallinen liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite ennen liikesalaisuusdirektiiviä

Perusoikeudellisen tason tarkastelun jälkeen siirryn kansallisessa lainsäädännössä tapahtuneeseen salassapitovelvoitteen kannalta merkittävään muutokseen. Lähden liikkeelle liikesalaisuusdirektiiviä edeltäneestä oikeustilasta. Kansallisella sääntelykentällä liikesalaisuudet ovat jääneet vuoteen 2018 asti verrattuna muihin aineettomiin oikeuksiin¹⁸⁸ huomattavasti vähäisemmälle lainsäädännölliselle huomiolle, eikä liikesalaisuuksien suojan taso ole yltänyt siviilioikeudellisen suojan näkökulmasta läheskään esimerkiksi patentin tasolle. Muihin immateriaalioikeudellisiin suojamuotoihin verrattuna liikesalaisuuksien suojaaminen on ollut puutteellista johtuen kahdesta keskeisestä syystä. Ensinnäkin liikesalaisuuksia koskeva sääntely oli vuoteen 2018 saakka hyvin hajanaista ja liikesalaisuuksien suoja rakentui usean eri lain yksittäisten säännösten varaan. Näin ollen soveltuvat normit olivat pirstaloituneita ja hankalia paikantaa. Toiseksi liikesalaisuuksien suojaaminen rakentui ennen liikesalaisuuslakia viime kädessä rikosoikeudelliseen suojaan, eikä siviilioikeudellisia suojakeinoja juurikaan ollut, lukuun ottamatta markkinaoikeuden mahdollisuutta kieltää liikesalaisuuden suojan loukkaajaa jatkamasta menettelyään¹⁸⁹.

Kansallisesti yleissäännöksen tasolla yrityssalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite sisältyi ennen liikesalaisuuslakia SopMenL:n 4 §:aan. SopMenL:n tarkoituksena hallituksen esitöiden mukaan oli estää liikesalaisuuksien siirtyminen ”moraalittomalla tavalla” elinkeinonharjoittajalta toiselle¹⁹⁰. SopMenL:n 4 §:n mukaan:

”Kukaan ei saa *oikeudettomasti hankkia* tai yrittää hankkia tietoa liikesalaisuudesta eikä *käyttää* tai *ilmaista* näin hankkimaansa tietoa. Joka elinkeinonharjoittajan palveluksessa ollessaan on saanut tiedon liikesalaisuudesta, ei saa sitä palvelusaikanaan *oikeudettomasti käyttää eikä ilmaista hankkiakseen* itselleen tai toiselle etua tai toista vahingoittaakseen. Joka elinkeinon-

¹⁸⁸Oikeuskirjallisuudessa on esitetty vaihtelevia kannanottoja siitä, että katsotaanko liikesalaisuudet immateriaalioikeuksiksi. Tässä tutkimuksessa lähestyn liikesalaisuuksia nimenomaan haltijansa aineettomana pääomana, johon kohdistuu oikeudellinen suojajärjestelmä ja näin ollen katson perustelluiksi käyttää termiä immateriaalioikeus myös liikesalaisuuksien osalta. Muista immateriaalioikeuksista puhun ns. perinteisinä immateriaalioikeuksina.

¹⁸⁹Tämä suojakeino otettiin SopMenL:n reagoitikeinovalikoimaan vasta vuoden 1986 lakimuutoksen myötä, ks. HE 9/1986 vp.

¹⁹⁰HE 114/1978 vp, s. 14. Myös SopMenL:n 1 §:n mukaan yleissäännöksen mukaan ”Elinkeinotoiminnassa ei saa käyttää hyvän liiketavan vastaista tai muutoin toisen elinkeinonharjoittajan kannalta sopimatonta menettelyä.”

harjoittajan puolesta tehtävää suorittaessaan on saanut tiedon liikesalaisuudesta tai jolle työn tai tehtävän suorittamista varten taikka muuten liiketarkoituksessa on uskottu tekninen esikuva tai tekninen ohje, ei saa sitä oikeudettomasti käyttää eikä ilmaista. Joka on saanut toiselta tiedon liikesalaisuudesta, teknisestä esikuvasta tai teknisestä ohjeesta tietäen, että tämä on hankkinut tai ilmaissut tiedon oikeudettomasti, ei saa sitä käyttää eikä ilmaista.”

SopMenL 4 § asetti ennen liikesalaisuuslakia yleisen kiellon olla hankkimatta tietoa liikesalaisuudesta oikeudettomasti, ja asetti myös salassapitovelvoitteen näin hankitulle liikesalaisuudelle ja tekniselle ohjeelle¹⁹¹. SopMenL:n 4 § mukaan liikesalaisuuksien oikeudeton hankkiminen, ja tällä tavalla saadun tiedon ilmaiseminen ja käyttäminen, oli yleisluontoisella ilmaisulla kielletty. Tämä oli ongelmallista, sillä oikeudettomia hankinta-, ilmaisu-, tai käyttökeinoja ei oltu erikseen määritelty, vaan sallittu ja ei-sallittu menettely tuli arvioida aina tapauskohtaisesti. Viime kädessä ratkaisun teki tuomioistuimien rikosoikeudellisen vastuun edellytyksiä arvioidessaan¹⁹².

Palvelussuhteessa tapahtuvaksi liikesalaisuuden väärinkäytöksi katsottiin *palvelussuhteen kestäessä*¹⁹³ tapahtunut oikeudeton ilmaiseminen tai käyttö eli salassapitovelvoitteen rikominen. Tämä tarkoitti siis sitä, että palvelussuhteen päättyessä SopMenL ei tarjonnut liikesalaisuuksille suojaa, vaan liikesalaisuuksien suojaamisen oli tapahduttava sopimusteitse¹⁹⁴. Tästä epäkohdasta hyvänä esimerkkinä toimii yksi harvoista SopMenL:n 4 §:n mukaiseen palvelussuhteita koskevaan liikesalaisuuden suojaa käsittelevä KKO:n tapaus, KKO:1984-II-43, jossa liikesalaisuuden väärinkäytön jatkamisen kieltämisestä koskevat syytteet hylättiin sillä perusteella, ettei A ei ollut enää työsuhteessa entiseen työnantajaansa liikesalaisuuden ilmaisemistaan, ja näin vaatimus liikesalaisuuden kohteena olevan koneen käytön kieltämisestä hylättiin SopMenL 4 §:ään perustuvana ja jätettiin yleisen tuomiois-

¹⁹¹ Salassapitovelvoitteen voidaan nähdä laajassa merkityksessä sisältävän sekä salassapidon kohteen ilmaisen että käytön kiellon. Lisää aiheesta luvussa 3.1.1.

¹⁹² HE 114/1978 vp, s.15.

¹⁹³ SopMenL:n mukaisen palvelussuhteen käsitteen katsottiin kattavan myös muut kuin TSL:n mukaiset työsuhteet, ks. HE 66/1988 vp, s.74.

¹⁹⁴ Myöskään TSL 3:4:n mukainen velvoite ei kattanut työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa, mikäli liikesalaisuus oli hankittu luvallisesti.

tuimen toimivaltaan kuulumattomana tutkimatta saman lain 1 §:ään perustuvan¹⁹⁵. Liikesalaisuuksien suojan rajaaminen palvelussuhteen kestoon osoittautui tapauksen myötä sääntelyssä ilmeneväksi aukoksi. Lisäksi markkinaoikeuden yksinomainen toimivalta ainoan siviilioikeudellisen reagointikeinon, kiellon jatkaa liikesalaisuuden suojan vastaista menettelyä, määrääjänä heikensi liikesalaisuuksien suojan tehokasta toteutumista.

Tähän oikeustilaan saatiin osittainen muutos vasta vuonna 2003 rikoslakiin otetulla salassapitovelvollisuuden ajallisella laajennuksella, jolla ulotettiin liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite kahteen vuoteen palvelussuhteen päättymisen jälkeen. Muutos ei kuitenkaan vaikuttanut SopMenL:n siviilioikeudelliseen salassapitovelvoitteeseen. Käytännössä siis edelleen SopMenL:n mukainen salassapitovelvoite oli rajattu työsuhteen keston, joten edellä mainitun tapauksen lopputulosta se ei olisi juurikaan muuttanut SopMenL:n soveltamisen osalta, mutta RL:n mukaisen salassapitovelvoitteen soveltamisen osalta yleinen tuomioistuin olisi ollut toimivaltainen.

SopMenL:n 4 §:n mukaisen salassapitovelvoitteen soveltaminen edellytti, että palvelussuhteessa oleva henkilö toimi joko vahingoittamistarkoituksessa tai hankkiakseen itselleen perusteetonta etua. Tässä on huomattava, että palvelussuhteita koskeva salassapitovelvoite oli rajoitettu työsuhteen tai muun vastaavan palvelussuhteen keston ja henkilön menettelyn moitittavuuteen. Säännöksen taustalla vaikutti alkuperäinen tarkoitus sisällyttää rangaistussäännös palvelussuhteita koskien SopMenL:n säännökseen. Siviilioikeudellinen salassapitovelvoite liikesalaisuuksista työsuhteen kestäessä sisältyi työsopimuslakiin¹⁹⁶. TSL:n mukaisen salassapitovelvoitteen rikkominen ei johtanut suoraan teon rangaistavuuteen, sillä menettelyltä ei edellytetty rikosoikeudellista moitittavuutta, vaan kyseinen pykälä asetti yleisen salassapitovelvoitteen, jonka perusteella työnantajalla oli mahdollisuus vaatia vahingonkorvausta, ja irtisanoa työntekijä tällä perusteella, mikäli TSL:n mukainen irtisanomiskynnys ylittyi ja vahingonkorvausvelvollisuuden yleiset edellytykset täyttyivät¹⁹⁷. Näin palvelussuhteita koskeva salassapitovelvoite oli hajautettu kolmeen eri lakiin, joista SopMenL ja TSL sisälsivät siviilioikeudellisen salassapitovelvoitteen ja RL rikosoi-

¹⁹⁵ Vastaaja tuomittiin kuitenkin maksamaan yhteisvastuullisesti vahingonkorvausta tekoaikaisen työnantajansa C Oy:n kanssa yhteisvastuullisesti teon tapahtuma-aikana voimassa olleen vilpillisen kilpailun ehkäisemiseksi 31.1.1930 annetun lain nojalla.

¹⁹⁶ HE 114/1978 vp, s. 15.

¹⁹⁷ Työsopimuslakikomitean mietintö (Mietintö 1969: A 25).

keudellisen¹⁹⁸. Merkittävä epäkohta pirstaloituneessa normistossa liittyi myös siihen, että vuoden 2003 RL:n uudistuksen yhteydessä salassapitovelvoite laajennettiin ajallisesti koskemaan myös työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa. Pelkästään TSL:n tai SopMenL:n säännöksiä tulkitsemalla ei voitu päätellä, että salassapidon rikkominen saattoi olla rangaistava teko jopa kaksi vuotta työ- tai palvelussuhteen päättymisen jälkeen¹⁹⁹. Käytännössä siis siviilioikeudellisesta sääntelystä ei käynyt lainkaan ilmi salassapitovelvoitteen mahdollinen kesto.

4.4 Uudistetun kansallisen lainsäädännön mukainen salassapitovelvoite

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti lokakuussa 2018 työryhmän valmistelemaan LSD:n kansallista implementointia. Työryhmä päätyi lopulta ehdottamaan hajanaisen kansallisen lainsäädännön kokoamista yhteen yleislakiin, joka sisältäisi yleissäännökset liikesalaisuuden suojasta ja liikesalaisuuden siviilioikeudelliset suojakeinot²⁰⁰. Mietintö sisälsi luonnoksen hallituksen esityksestä liikesalaisuuslaiksi sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Työryhmän esittämät muutokset edellyttivät ehdotetun liikesalaisuuslain lisäksi muutoksia muun muassa oikeudenkäynnistä markkinaoikeudessa annettuun lakiin (100/2013), oikeudenkäymiskaareen sekä todistelun turvaamisesta teollis- ja tekijänoikeuksia koskevissa riita-asioissa annetun lakiin (344/2000), rikoslakiin sekä työsopimuslakiin²⁰¹. LSD on implementoitu kansalliseen lainsäädäntöön LSL:lla, joka astui voimaan 10.8.2018. LSL:n tavoitteena oli koota pirstaleinen liikesalaisuuksia koskeva lainsäädäntö pääasiallisesti yhteen siviilioikeudelliseen yleissääntöön²⁰². Tulen seuraavaksi käymään yleisellä tasolla läpi tutkimuskysymyksieni kannalta keskeisimmät lainsäädännön muutokset erityisesti palvelussuhteita koskevan salassapitovelvoitteen näkökulmasta.

LSD:n myötä SopMenL:n 4 § kumottiin ja uuteen yleislakina toimivaan LSL:iin keskitettiin liikesalaisuuksia koskeva siviilioikeudellinen lainsäädäntö. Lisäksi muutoksia tehtiin lukuisiin erityislakeihin, joista merkittävin tutkimusteemani kannalta on TSL. LSL:n sää-

¹⁹⁸ HE:n mukaan yrityssalaisuuden rikkomiseen puolestaan syyllistyi se, joka hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen oikeudettomasti ilmaisi toiselle kuuluvan yrityssalaisuuden tai oikeudettomasti käyttää tällaista yrityssalaisuutta, jonka hän on saanut luottamuksellisesti tietoonsa, ks. HE 66/1988 vp, s. 78.

¹⁹⁹ Ks. HE 53/2002 vp ja Rantakari 2012, s. 84.

²⁰⁰ Schröder 2019, s.171.

²⁰¹ Liikesalaisuusdirektiivin kansallista täytäntöönpanoa valmistelleen työryhmän mietintö 2018, s.1-2.

²⁰² Vapaavuori 2019 s. 151.

tämisen yhteydessä päivitettiin myös RL:n yrityssalaisuuksia koskevat tunnusmerkit. Lisäksi liikesalaisuuslakiin sisällytettiin teknisen ohjeen väärinkäyttöä koskeva sakkouhkainen tunnusmerkistö²⁰³.

Toinen merkittävä parannus on LSD:n mukaisesti liikesalaisuuslaissa määritelty oikeudeton hankkiminen (LSL 3§)²⁰⁴. Oikeudettoman hankkimisen lisäksi on lueteltu tilanteet, joissa liikesalaisuuden hankkiminen on katsottava lailliseksi. Tällaisia menettelytapoja ovat muun muassa käännteismallintaminen tai muuten hyvän liiketavan mukaiseksi katsottava menettely. Erityisesti hyvän liiketavan vastaisen menettelyn osalta pykälä on hyvin väljä jättäen soveltajalle suhteellisen laajan liikkumavaran, ja näin näennäisesti tyhjentävä lista muuttuu tosiasiallisesti avoimeksi.

4.4.1 Siviilioikeudellisen lainsäädännön mukainen salassapitovelvoite

LSL 4 §:ssä asetetaan salassapitovelvoite kieltämällä oikeudettomasti hankitun liikesalaisuuden oikeudeton käyttäminen ja ilmaiseminen yleismääräyksellä, joka kattaa kaikki luonnolliset henkilöt²⁰⁵. Oikeudettoman käyttämisen ja ilmaisemisen osalta pykälässä mainittuja tilanteita ei ole listattu tyhjentävästi, vaan aina on tehtävä tapauskohtainen harkinta käytön ja ilmaisemisen oikeudettomuuden, eli siis salassapitovelvoitteen rikkomisen, suhteen²⁰⁶. Lain esityöt eivät tarjoa muita punnintaperusteita kuin hyvin suppean listauksen liikesalaisuuden laillisesta käytöstä²⁰⁷, joten *oikeudettomuuskriteerin määrittäminen*²⁰⁸, eli salassapitovelvoitteen tosiasiallinen sisältö, jää oikeuskäytännössä määriteltäväksi²⁰⁹.

²⁰³ Ks. LSL 15 § ja HE 49/2018 vp, s. 110.

²⁰⁴ Liikesalaisuuslain 3 §:n mukaan: "Liikesalaisuutta ei saa oikeudettomasti hankkia tai yrittää hankkia. Liikesalaisuuden hankkiminen on oikeudetonta, jos se tapahtuu: 1) anastamalla; 2) luvattomasti kopioimalla, jäljentämällä, havainnoimalla tai muutoin käsittelemällä sellaisia liikesalaisuuden haltijan asiakirjoja, esineitä, materiaaleja, aineita tai sähköisiä tiedostoja, jotka sisältävät liikesalaisuuden, tai joista liikesalaisuus voidaan johtaa; tai 3) muulla kuin 1 tai 2 kohdassa tarkoitettulla hyvän liiketavan vastaisella menettelyllä. Liikesalaisuuden hankkiminen on oikeudetonta myös, jos henkilö on liikesalaisuuden hankkiessaan tiennyt tai tämän olisi pitänyt tietää, että liikesalaisuus on saatu suoraan tai välillisesti siltä, joka on oikeudettomasti käyttänyt liikesalaisuutta tai ilmaissut sen 4 §:ssä tarkoitettulla tavalla."

²⁰⁵ LSL:n 3 ja 4 pykälää vastaavat LSD:n 4 artiklaa.

²⁰⁶ HE 49/2018 vp, s. 59.

²⁰⁷ Hallituksen esityksen mukaan liikesalaisuuden käyttäminen ja ilmaiseminen olisi laillista esimerkiksi silloin, kun se tapahtuisi liikesalaisuuden haltijan suostumuksella tai kun se olisi tarpeellista työntekijän työtehtävien suorittamiseksi, ks. HE 49/2018 vp, s. 59.

²⁰⁸ Oikeudettomuuskriteerin lisäksi oikeuskirjallisuudessa on käytetty oikeudettomuusedellytys-termiä, ks. Nyblin 2015, s. 706-707.

²⁰⁹ HE 49/2018 vp, s. 59.

Lähtökohtaisesti liikesalaisuuden käyttäminen ja ilmaiseminen on aina oikeudetonta, kun sen käyttäjä on hankkinut sen oikeudettomasti (LSL 4.1 §). Lisäksi käyttäminen tai ilmaiseminen on oikeudetonta, kun sen laillisesti saanut henkilö, kuten esimerkiksi yhteisön tai säätiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenet, toimitusjohtaja, tilintarkastaja ja selvitysmiehet ja näihin rinnastettavissa tehtävissä toimivat henkilöt käyttävät liikesalaisuutta tai ilmaisevat liikesalaisuuden oikeudettomasti. 4.2,3 § koskee liikesalaisuuksien suojaa luottamuksellisissa palvelus- ja liikesuhteissa. Lain esitöiden mukaan kyseinen pykälä kattaa myös työnantajan sopimuskumppaneiden liikesalaisuudet²¹⁰.

Oikeudettomana käyttämisenä ja ilmaisemisena lienee aina pidettävä sellaista toimintaa, jonka tarkoituksena on saavuttaa perusteetonta hyötyä tai vahingoittaa liikesalaisuuden haltijaa²¹¹. Hyötymis- tai vahingoittamistarkoitus ei kuitenkaan ole enää edellytys liikesalaisuuden loukkaamiselle palvelussuhteessa, kuten SopMenL:n mukaan oli²¹². Tämä saat-
taa laskea salassapitovelvoitteen rikkomisen kynnystä merkittävästi ja eriyttää myös siviilioikeudellisen salassapitovelvoitteen rikosoikeudellisesta.

Työsuhteiden osalta TSL 3:4 sisältää TSL 3:1:n yleistä lojaliteettivelvoitetta täydentävän liikesalaisuuksia koskevan nimenomaisen salassapitosäännöksen. Kyseisen pykälän mukaan työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on hankkinut tiedot oikeudettomasti, kielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Pykälä vastaa pitkälti LSL:n mukaista palvelussuhteita koskevaa salassapitovelvoitetta muun muassa velvoitteen keston suhteen, joka on rajattu työsuhteen kestoon luvallisesti saatujen liikesalaisuuksien osalta. Edeltävään oikeustilaan nähden tämä on huomattava parannus, sillä TSL ja SopMenL olivat salassapitovelvoitteen osalta epäyhdenmukaiset, sillä SopMenL:ssa edellytettiin taloudellisen edun tavoittelu- tai vahingoittamistarkoitusta. Tilannetta selkeyttää myös se, että erityislakina toimivaan TSL:iin on otettu suora viittaus yleislakina toimivaan LSL:iin, josta TSL:n liikesalaisuuksia koskevat salassapitosäännökset saavat pitkälti sisältönsä, mikä nähdäkseni

²¹⁰ HE 49/2018, s. 82.

²¹¹ Hyötymis- ja/tai vahingoittamistarkoitus on yksi RL 30:5-6:n yrityssalaisuusrikosten tunnusmerkistöjen täyttymisen edellytyksistä. Yrityssalaisuuden väärinkäytön tunnusmerkistön täyttymisen lienee katsottava täyttävän myös LSL:n 4§:n mukaisen oikeudettomuuskriteerin.

²¹² SopMenL:n 4 §:n mukaan se, joka elinkeinonharjoittajan palveluksessa ollessaan on saanut tiedon liikesalaisuudesta, ei saa sitä palvelusaikanaan oikeudettomasti käyttää eikä ilmaista hankkiakseen itselleen tai toiselle etua tai toista vahingoittaakseen. Hallituksen esityksen mukaan tällä on pyritty yhdenmukaistamaan sääntelyä TSL:n säännöksen kanssa.

edistää säännösten välistä koherenssia. Kuitenkin salassapitovelvoitetta koskevat säännökset ovat edelleen pirstaloituneet kolmeen eri lakiin, joten salassapitovelvoitetta koskeva sääntely on edelleen hajanaista.

Ensimmäisessä portaassa tapahtuvan oikeudettoman hankkimisen, ilmaiseminen ja hyödyntämisen lisäksi on tuoreen LSL:n mukaan oikeudetonta myös toisessa portaassa tapahtuva tiedon hankkiminen laissa määritellyin keinoin. Näin LSL:n mukaisen oikeudettoman menettelyn perusteella hankitun tiedon jälleenhankkiminen, -ilmaiseminen ja -hyödyntäminen on kielletty. LSL 3.3 §:n mukaan liikesalaisuuden hankkiminen on oikeudetonta, jos henkilö on liikesalaisuuden hankkiessaan tiennyt tai tämän olisi pitänyt tietää, että liikesalaisuus on saatu suoraan tai välillisesti siltä, joka on oikeudettomasti käyttänyt liikesalaisuutta tai ilmaissut sen 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Kyseinen pykälä kattaa toisessa portaassa tapahtuvan liikesalaisuuden loukkauksen aikaisempaa laajemmin, eikä vastaavaa toisessa portaassa tapahtuvan hyödyntämisen kieltä ole aikaisemmin sisältynyt kansalliseen siviilioikeudelliseen lainsäädäntöön²¹³.

LSL ei sisällä ehdotonta salassapitovelvollisuutta, vaan siitä voidaan poiketa LSL 5 ja 6 §:n mukaisilla poikkeamisperusteilla. Liikesalaisuuslain 5 §:n mukaan liikesalaisuuden hankkiminen, käyttäminen tai ilmaiseminen ei ole oikeudetonta, jos liikesalaisuus on hankittu, sitä on käytetty tai se on ilmaistu yleisen edun suojaamista varten väärinkäytöksen tai laittoman toiminnan paljastamiseksi²¹⁴. Kyse on ns. *whistle blowing* -sääntelystä, jolla on tarkoituksena suojata unionin tärkeitä poliittisia ja oikeudellisia etuja²¹⁵. Suomen kansallisessa lainsäädännössä ilmiö on uusi ja liikesalaisuuslaki sisältää ensimmäinen kansalliseen lainsäädäntöön otetun nimenomaisen *whistle blowing*-säännöksen²¹⁶. Kansallisissa esitöissä LSL:n 5 §:n suoja-alaa nimetään kuvaavasti *ilmiantajan suojaksi*²¹⁷. Tämä on hyvin kuvaavaa termi ottaen huomioon, että kyseinen pykälä sisältää sananvapauden käyttöä koskevan poikkeuksen oikeudettomasta hankkimisesta ja salassapitovelvoitteesta tilanteis-

²¹³ Vapaavuori 2019, s. 162; toisessa portaassa tapahtuvaan liikesalaisuuden loukkaamiseen on otettu kantaa unionin tuomioistuimen ratkaisussa Yhdistetyt asiat C-397/16 ja C-435/16, ks. kohta 42.

²¹⁴ Ks. Whistleblowing-direktiivin 3 kohta; whistleblowing-direktiivin määräyksiä on tarkoitus soveltaa liikesalaisuusdirektiivin määräyksiä täydentävänä, ks. whistleblowing-direktiivin kohta 97, ks. myös Sosnova 2016, s. 64-65.

²¹⁵ Euroopan parlamentti hyväksyi 23. lokakuuta 2019 niin sanotun whistleblowing-direktiivin, eli Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta. Direktiivin tarkoituksena on vahvistaa suoja henkilöille, jotka havaitsevat ja ilmoittavat EU-oikeuden rikkomuksista tietyillä aloilla.

²¹⁶ Schröder 2018, s. 180.

²¹⁷ HE 49/2018 vp, s. 36.

sa, joissa liikesalaisuuden hankkiminen, käyttäminen tai ilmaiseminen ei ylitä hyväksyttävän sananvapauden käyttämisen rajoja. Pykälällä pyritään hallituksen esityksen mukaan turvaamaan lähtökohtaisesti lehdistön sananvapaus²¹⁸. Tässä suhteessa liikesalaisuuslaki sisältää eksplisiittisen perusoikeudellisen rajoituksen liikesalaisuuksiin kohdistuvan omistusoikeuden suhteen²¹⁹. Whistleblowing-poikkeusta sovellettaessa joudutaan ottamaan kantaa sananvapauden rajoihin julkisen edun nimissä, kun määritellään sallittua ja ei-sallittua väärinkäytösten paljastamista²²⁰.

Toinen LSL:n sisältämä poikkeus salassapitovelvoitteeseen liittyy työntekijöiden edustajan tiedonsaantioikeuteen. 6 §:n mukaan liikesalaisuuden ilmaiseminen ei ole oikeudetonta tilanteessa, jossa työntekijä ilmaisee liikesalaisuuden luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle tai muulle lain tai työehtosopimuksen mukaiselle edustajalleen, mikäli liikesalaisuuden ilmaiseminen on välttämätöntä työntekijöiden edustajan lain tai työehtosopimuksen mukaisten tehtävien hoitamiseksi. Kyseinen pykälä perustuu LSD:n 3 c artiklaan, jonka mukaan työntekijöiden tai työntekijöiden edustajien tiedonsaantia ja heidän kuulemistaan koskevan oikeuden käyttö unionin oikeuden sekä kansallisten lakien tai käytäntöjen mukaisesti on liikesalaisuuksien laillista käyttöä²²¹. Kyseinen poikkeus on nähdäkseni luonnollinen jatkumo työntekijöiden edustajien laajaan tiedonsaantioikeuteen²²².

4.4.2 Rikoslain mukainen salassapitovelvoite

Liikesalaisuuslain lisäksi RL:n elinkeinorikoksia koskevaan 30 lukuun tehtiin teknisluonteisia muutoksia. Rikoslakiin sisältyy edelleen nykymuodossaan erilliset tunnusmerkitöt yritysvakoilusta, yrityssalaisuuden rikkomisesta ja yrityssalaisuuden väärinkäytöstä²²³. Käsitteellisesti tunnusmerkitöissä käytetään yhtenevästi liikesalaisuuden käsitettä, mutta jokseenkin epä johdonmukaisesti pykälien otsikoissa on edelleen yrityssalaisuuskäsite. Täl-

²¹⁸ HE 49/2018, s. 38 ja 13.

²¹⁹ Ks. LSD:n johdanto-osa 34 kohta.

²²⁰ Schröderin mukaan tässä arvioinnissa on huomioitava EIT:n oikeuskäytäntö, Schröder 2018, s. 181. Ks myös Guja v. Moldova (2008), Bathellier v. France (2010) ja Heinisch v. Germany (2011).

²²¹ Ks. myös Sosnova 2016, s. 66-67.

²²² ks. esim. Lamponen 201, s. 582. TEM:n asetti kolmikantaisen työryhmän valmisteamaan yhteistoimintalain uudistamista. Työryhmän tehtävänä oli selvittää, vastaako voimassa oleva yhteistoimintalaki työelämän tarpeita sekä tehdä ehdotukset lakimuutoksiksi. Yhtenä keskeisenä esityksenä oli henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeuden laajentaminen, ks. yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain uudistamista valmistelevan työryhmän väliraportti, s. 37.

²²³ ks. RL 30:4-6.

tä osin käsitteellinen yhdenmukaistaminen on jäänyt ikään kuin puolitiehen ja jättänyt käsitteellisen ristiriitaisuuden elämään²²⁴. Käsitteellisessä epäyhdenmukaisuudessa on kuitenkin osaltaan järkeä, sillä liikesalaisuuslain mukaisten rikkomusten ja rikoslain mukaan rangaistavaksi säännellyn menettelyn välille on haluttu tarkoituksellisesti selvä ero²²⁵. Nähdäkseni kuitenkin rikosnimikkeissä käytetty *rikos* -loppuosa olisi riittävästi ajanut tämän erottamisfunktion, joten termien epäyhdenmukaisuus on nähdäkseni tarpeetonta. Myös LSL:ssa on maininta RL:n yrityssalaisuusrikoksista, mutta rikosten täydelliset tunnusmerkistöt ovat luonnollisesti vain rikoslaissa, eikä niiden täyttymisen arviointi välittömästi edellytä liikesalaisuuslain soveltamista, muuten kuin arvioitaessa RL 30:11 §:ää, joka saa sisältönsä LSL 4 §:stä²²⁶. Liikesalaisuuslain 18 § sisältää viittaussäännöksen RL:n liikesalaisuuksia koskeviin tunnusmerkistöihin ja tämä helpottaa rangaistussäännösten pidentämistä sekä auttaa erottamaan yksityisoikeudellisesti relevantit teot ja seuraamukset rikosoikeudellisista.

RL 30:5 § sisältää yrityssalaisuuden rikkomista koskevan tunnusmerkistön, joka asettaa rikosoikeudellisen sanktiouhkaisen salassapitovelvoitteen palvelussuhteen aikana luvallisesti saaduista liikesalaisuuksista. Tunnusmerkistön täytyminen edellyttää lisäksi salassapitovelvoitetun rikkovan salassapitovelvoitteen taloudellisen edun tavoittelu- tai toisen vahingoittamistarkoituksessa. Palvelussuhteen päättymisen jälkeen salassapitovelvoite kestää kaksi vuotta, jonka jälkeen teko ei ole enää rikosoikeudellisesti merkittävä. Tämä on liikesalaisuuksien suojaamisen kannalta äärimmäisen ongelmallinen salassapitovelvoitteen ajallinen raja, joka on nähdäkseni negatiivinen seuraus liikesalaisuuden ja ammattitaidon välisestä rajanveto-ongelmasta, jota käsitelin alaluvussa 2.1.3. Nähdäkseni, mikäli oikeuskäytännössä pystyttäisiin määrittämään selvemmät rajanvetokriteerit, voisi RL:n perusteella määräytyvää salassapitovelvoitetta pidentää puuttumatta liiallisesti yksilön ammatilliseen ja elinkeinovapauteen. Palvelussuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan sijoittuva salassapitovelvoite ei myöskään käy edelleenkaan ilmi siviilioikeudellisesta sääntelystä, ja tämä on ongelmallista yksilön oikeusturvan näkökulmasta.

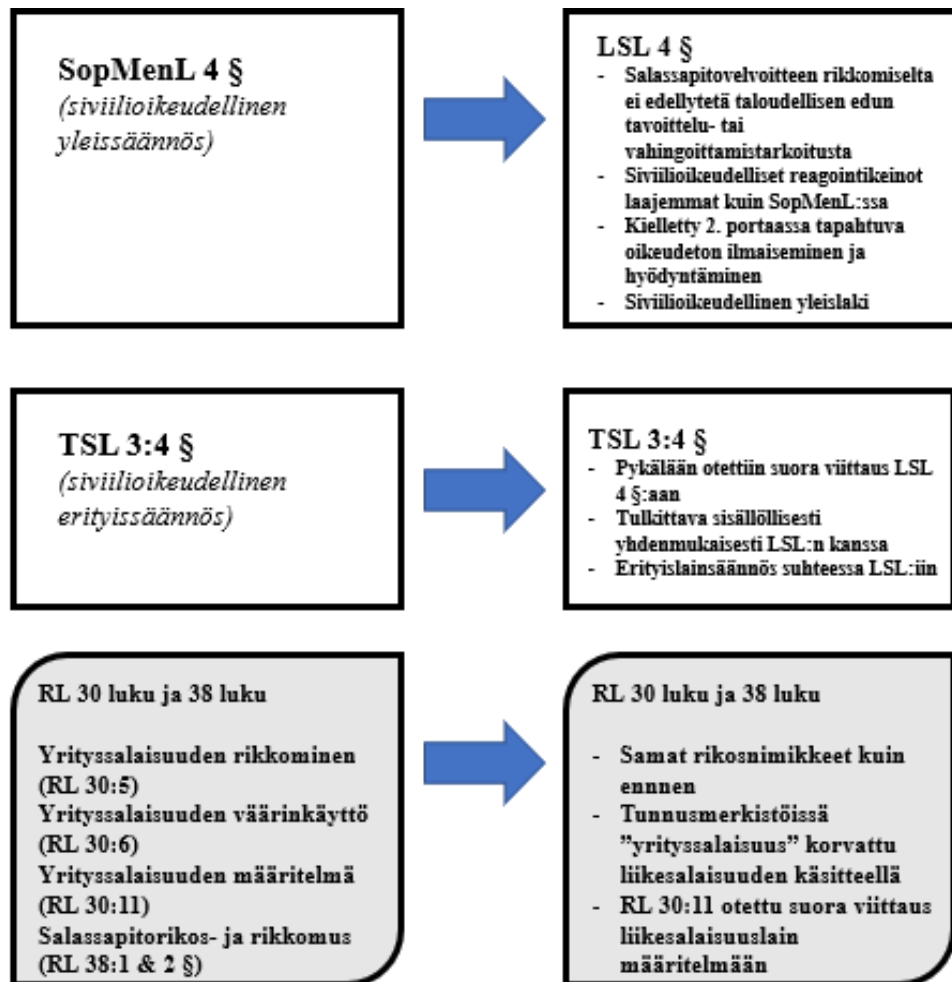
²²⁴ LSD:n kansallista täytäntöönpanoa valmistelleen työryhmän mietinnöstä käy ilmi, ettei liikesalaisuuden käsitettä ja yrityssalaisuuden käsitteitä ole voitu pitää täysin yhdenmukaisina ja näin ollen aiemmin kansallisessa lainsäädännössä ei olla määriteltä liikesalaisuutta, ks. työryhmämietintö 2018, s. 77; päinvastainen kanta on esitetty hallituksen esityksessä HE 49/2018 vp, s. 126.

²²⁵ HE 49/2018 vp, s. 126

²²⁶ Vapaavuori 2019, s. 179.

Palvelussuhteita koskevan salassapitovelvoitteen näkökulmasta merkittävä on myös RL 30:6 §, joka koskee yrityssalaisuuden väärinkäyttöä. Kyseinen pykälä täydentää RL 30:4 mukaista yritysvakoilua koskevaa tunnusmerkistöä ja RL 30:5 pykälän mukaista yrityssalaisuuden rikkomista kriminalisoimalla rangaistavaksi säädetyllä menettelyllä hankitun liikesalaisuuden käytön (1. momentti) tai ilmaisemisen (2. momentti)²²⁷. Kyse on siis toisessa portaassa tapahtuvasta yrityssalaisuuden rikkomisesta. Vastaava pykälä sisältyy myös siviilioikeudelliseen LSL:n 4§:ään. Lisäksi rikoslain 38 luvussa säädetään 1 §:ssä salassapitorikoksesta, ja lievemmästä tekemuodosta, salassapitorikkomuksesta 2 §:ssä. Kyseisiä pykäläitä sovelletaan laissa tai asetuksessa säädetyn taikka viranomaisen lain nojalla erikseen määräämän salassapitovelvollisuuden vastaiseen menettelyyn. Menettelyltä ei edellytetä yhtä korkea asteista moitittavuutta kuin yrityssalaisuusrikokselta, sillä salassapitovelvoitteen rikkomista ei ole sidottu taloudellisen edun tavoittelu- tai liikesalaisuuden haltijan vahingoittamistarkoitukseen, kuten RL 30:5 §:ssä.

²²⁷ HE 49/2018 vp. s. 127 ja HE 66/1988 vp, s. 86.



Kuvio 3: Liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite palvelussuhteissa ennen ja jälkeen LSD:n

5. Liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen arviointia epätyypillisissä työsuhteissa

5.1 Liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite epätyypillisissä työsuhteissa

Palvelussuhteita koskevan lakisääteisen salassapitovelvoitteen yleisen tarkastelun jälkeen siirryn tarkastelemaan yksityiskohtaisesti salassapitovelvoitetta epätyypillisissä työsuhteissa. Tarkastelun kohteina ovat sekä varsinaiset epätyypilliset työsuhteet että työsuhteenomaiset palvelussuhteet. Tämän luvun tehtävänä on vastata kolmanteen tutkimuskysymykseeni: *Mitkä ovat varsinaisen epätyypillisen työsuhteen ja työsuhteenomaisen palvelussuhteen väliset erot liikesalaisuuksia koskevan lakisääteisen salassapitovelvoitteen näkökulmasta?* Kuten aiemmin luvussa 2.2 määrittelin, varsinaisten epätyypillisten työsuhteiden kategoriaan kuuluvat kaikki työsuhdemuodot, jotka täyttävät työsuhteen tunnusmerkit²²⁸, mutta eivät ole toistaiseksi voimassaolevia ja täysiaikaisia. Tällaisia ovat osa-aikaiset ja määräaikaisten työsuhteet, mukaan lukien ns. nollatuntisopimukset ja lähetetyt työntekijät, joiden työsuhteet eivät ole toistaiseksi voimassaolevia ja täysipäiväisiä. Työsuhteenomaisiin palvelussuhteisiin lukeutuu varsinainen työvoiman vuokraus ja työntekijöiden lähettäminen, joka on luonteeltaan myös *kolmikantamallinen työsuhde*, jossa vastaanottavalle yritykselle siirtyy työn valvonta- ja johto-oikeus.

Varsinaisissa epätyypillisissä työsuhteissa liikesalaisuuksien suoja nojautuu samaan oikeusperustaan kuin tyyppillisissä työsuhteissa. Myös työsuhteenomaisissa palvelussuhteissa noudatetaan pitkälti samoja säännöksiä, mutta varsinaisten epätyypillisten työsuhteiden ja työsuhteenomaisten palvelussuhteiden välillä on joitain eroja salassapitovelvoitteen oikeusperustan ja sen rikkomisen seurausten suhteen. Erityisesti työsuhteenomaisissa palvelussuhteissa työnantajapuolen velvoitteiden jakautuneisuus sekoittaa salassapitovelvoitteen oikeuspohjaa. Nykymuodossaan liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite on sekä tyyppillisten että epätyypillisten työsuhteiden osalta kolmessa eri laissa. LSL pitää yleislakina sisällään salassapitovelvoitetta koskevan yleissäännöksen palvelussuhteissa²²⁹. Lisäksi työntekijän salassapitovelvoitteesta työntekijän liikesalaisuuksista löytyy erityislainsäädän-

²²⁸ HE 157/200 vp, s. 55.

²²⁹ Palvelussuhdetta ei hallituksen esityksen mukaan olla rajattu vain TSL:n tarkoittamaan työsuhteeseen.

nön tasolla päivitetty säännös TSL:sta²³⁰. Kolmantena, TSL 3 luku sisältää säännökset työntekijän lojaliteetti- eli uskollisuusveloitteesta, mitkä suojaavat myös liikesalaisuuksia. Ristiriitatilanteissa TSL:n säännökset menevät lähtökohtaisesti LSL:n säännösten edelle²³¹. Normihierarkiaa monimutkaistaa kuitenkin TSL:n liikesalaisuuksien suojaa koskevaan pykälään otettu suora viittaus liikesalaisuuslakiin kokonaisuudessaan. Näin TSL:n säännös saa sisältönsä pitkälti liikesalaisuuslaista, ja säännökset täydentävät toisiaan²³².

LSL ja TSL:n säännösten lisäksi salassapitovelvoitteen asettaa rikosoikeudellisella puolella RL 30:5 §:n mukainen luvallisesti saadun liikesalaisuuden rikkomista ja RL 30:6 §:n oikeudettomasti hankitun liikesalaisuuden väärinkäyttöä koskevat tunnusmerkistöt. Merkittävää on, että TSL ja LSL:n mukainen salassapitovelvoite on voimassa vain työsuhteen kestäessä, ja myös TSL ja LSL:n mukaiset työnantajan oikeuskeinot ovat käytettävissä vain työsuhteen aikana tapahtuviin oikeudenloukkauksiin, kun taas RL:n mukainen rikosoikeudellinen vastuu yrityssalaisuusrikoksesta voi aktualisoitua vielä kaksi vuotta työsuhteen päättymisestä²³³.

Seuraavaksi käsittelen epätyypillisiä työsuhteita koskevia salassapitovelvoitetta yksityiskohtaisesti laki kerrallaan. Käsittelen rinnakkain sekä varsinaisia epätyypillisiä työsuhteita että työsuhteenomaisia palvelussuhteita pystyäkseni mahdollisimman tehokkaasti vertailemaan lainsäädännössä olevia yhteneväisyyksiä ja keskeisiä eroja, tuoden samalla esille mahdollisia ongelmakohtia.

5.2 Epätyypillisiä työsuhteita koskeva liikesalaisuuslain mukainen salassapitovelvoite

Liikesalaisuuksia koskeva yleinen palvelussuhteita koskeva lakisääteinen salassapitovelvoite sisältyy liikesalaisuuslakiin. Liikesalaisuuden oikeudetonta käyttämistä ja ilmaismista koskevaan LSL:n 4.2,3 §:ään, jonka mukaan: “Liikesalaisuutta ei saa palvelusaikanaan oikeudettomasti käyttää tai ilmaista se, joka on saanut tiedon liikesalaisuudesta toisen palveluksessa ollessaan.”. Palvelussuhteen käsite kattaa myös sekä varsinaiset epätyypilliset työsuhteet että työsuhteenomaiset palvelussuhteet. Pitkälti samansisältöinen säännös

²³⁰ HE 49/2018 vp, s. 114.

²³¹ Normiristiriita tilanteessa erityisnormi syrjäyttää yleisnormin (lex specialis derogat legi generali), ks. Hirvonen 2011, s. 41.

²³² HE 49/2018 vp, s. 115.

²³³ Ks. HE 66/1988, s. 86 ja Vapaavuori 2019, s. 100-101.

sisältyi SopMenL:n 4.2 §:ään ennen liikesalaisuuslakia. Keskeinen ero kyseisten säännösten välillä on se seikka, ettei liikesalaisuuslain palvelussuhteita koskevassa säännöksessä salassapitovelvoitteen rikkomiselta eli menettelyn oikeudettomuudelta edellytetä enää vahingoittamis- tai taloudellisen edun tavoittelutarkoitusta. Huomionarvoista on, että LSL 4.2,3 § kattaa vaan luvallisesti saatuja liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen, kun taas oikeudettomasti hankittujen liikesalaisuuksien osalta LSL 4.1§ sisältää yleisen salassapitovelvoitteen oikeudettomasti hankituista liikesalaisuuksista, jonka kesto ei ole rajoitettu muuten kuin VanhL:n toissijaisen kymmenen vuoden vanhentumisajan nojalla. Epätyypillisten työsuhteiden osalta ongelmallisia saattavat olla luvussa 3.2 esitetyn mukaisesti nollatuntisopimukset, joiden saatetaan katsoa muodostavan erillisiä määräaikaista työsuhteita, jolloin salassapitovelvoitteen vanhentumisajankohta ja vaadittavat katkaisutoimenpiteet saattavat olla tulkinnanvaraisia. Muutoin salassapitovelvoitteen sisältö vaikuttaisi olevan yhtenäinen kaikissa LSL 4.1 §:n mukaisissa tilanteissa²³⁴.

LSL 4.2,3 §:n mukaisen salassapitovelvoitteen rikkominen edellyttää menettelyn oikeudettomuutta. Merkityksellistä on ns. *oikeudettomuuskriteerin* täyttymisen arviointi. Vastaavaa tyhjentävää luettelointia mahdollisista oikeudettomista menettelytavoista ei ole salassapitovelvoitteen yhteyteen kyetty laatimaan kuin LSL 3 §:n oikeudettoman hankkimisen osalta. Tätä on perusteltu salassapitovelvoitteen rikkomisen tapauskohtaisuudella ja tilannesidonnaisuudella²³⁵. Oikeudettomuuskriteerin arvioiminen ei edellytä kuitenkaan hallituksen esityksen mukaan rikosoikeudellista arviointia, vaan menettelyn oikeudettomuus on ratkaistava LSL:n ja LSD:n mukaisella tulkinnalla²³⁶.

Mahdollista on, että arvioinnissa joudutaan epätyypillisten työsuhdemuotojen osalta ottamaan kantaa työntekijän perusoikeuteen tehdä työtä sekä ammatilliseen ja elinkeinovapauteen. Erityisesti tämä voi tulla esiin tilanteissa, joissa epätyypillisessä työsuhteessa työskentelevän mahdollisuutta hankkia toimeentulonsa on rajoitettu esimerkiksi osaaikaisuuden tai työsuhteen lyhyen määräaikaaisuuden vuoksi, ja joissa rajanveto liikesalai-

²³⁴ HE 49/2018 vp, s. 88.

²³⁵ HE 49/2018 vp, s. 59.

²³⁶ HE 49/2018 vp, s. 59. Tulkinnallista apua on mahdollista hakea liikesalaisuusdirektiivin 4.3 artiklasta, jonka mukaan liikesalaisuuden käyttöä tai ilmaisemista on pidettävä laittomana aina, kun sen ilman liikesalaisuuden haltijan suostumusta suorittaa henkilö, jonka todetaan täyttävän jonkin seuraavista edellytyksistä: a) kyseinen henkilö on hankkinut liikesalaisuuden laittomasti; b) kyseinen henkilö rikkoo luottamuksellisuutta koskevaa sopimusta tai muuta velvollisuutta olla ilmaisematta liikesalaisuutta. Ainakin näissä tilanteissa tapahtuvaa liikesalaisuuden ilmaisua ja käyttöä on pidettävä oikeudettomana.

suuden ja ammattitaidon välillä ei ole selvä. Tällaisissa tilanteissa on mahdollista, että salassapitovelvoite nähdään epätyypillisissä työsuhteissa kapeampana kuin tyypillisissä. Tämä liittyy läheisesti luvussa 2.2 esittämäni korostuneeseen ammatillisen- ja elinkeinopauden merkitykseen epätyypillisissä työsuhteissa.

5.3 Työsopimuslain mukainen salassapitovelvoite työnantajan liikesalaisuuksista

TSL suojaa liikesalaisuuksia neljän eri lojaliteetti- eli uskollisuusvelvoitteeseen perustuvan säännösmekanismin kautta. Tällaisia velvoitteita ovat TSL 3:1:n mukainen työntekijän yleinen lojaliteettivelvoite, TSL 3:3:n mukainen kilpailevan toiminnan kieltäminen työsuhteen kestäessä ja TSL 3:4:n mukainen liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite²³⁷. Lisäksi työnantajan liikesalaisuuksia suojaa myös TSL 3:5:n mukainen mahdollisuus erityisen painaavasta syystä ottaa työsopimukseen työsuhteen alkaessa tai kestäessä ehto työsuhteen päättymisen jälkeisestä kilpailukiellosta. Työnantaja voi myös direktio-oikeutensa nojalla antaa salassapitovelvoitetta koskevia määräyksiä²³⁸. Kilpailukieltosopimukset on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle, mutta kokonaiskuvan saamiseksi on hyvä kiinnittää maininnan tasolla huomio myös niihin. Seuraavaksi tulen kuitenkin käsittelemään salassapitovelvoitteen asettavia TSL:n säännöksiä.

5.3.1 TSL 3:1 - yleinen lojaliteettivelvoite

Lojaliteettiperiaate on yksi keskeinen sopimussuhteissa noudatettavista periaatteista. Lojaliteettivelvoitteen on määritelty työsuhteessa tarkoittavan työsuhteen osapuolten velvollisuutta ottaa huomioon toisen osapuolen edut ja pidättäytyä tällaisten etujen vastaiselta toiminnalta²³⁹. Työntekijää koskeva yleinen lojaliteettivelvoite on kirjattu työsopimuslakiin²⁴⁰. Työsopimuslain 3:1:n mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

²³⁷ Sahinoja 2013, s. 987-991.

²³⁸ HE 49/2018 vp, s. 24.

²³⁹ Moilanen 2013, s. 149. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty myös kannanottoja lojaliteettivelvoitteen yksipuolisuudesta. Näkemystä on perusteltu muun muassa sillä, että työntekijä luovuttaa lojaliteettinsa työsuhteessa työnantajan ”huolenpitoa” vastaan. Näkemykselle ei olla kuitenkaan esitetty juurikaan oikeudellisia perusteita, ks. esim. Ollila 2017, s. 917.

²⁴⁰ Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että lojaliteettivelvoite kuuluu implisiittisesti työsuhteen velvoitteisiin, vaikka siitä ei olisikaan nimenomaista sopimusehtoa, ks. Ollila 2017, s. 905.

Varsinaisissa epätyypillisissä työsuhteissa työntekijän lojaliteettivelvoite kohdistuu työnantajaan, kun taas työsuhteenomaisissa palvelussuhteissa työntekijän yleinen lojaliteettivelvoite kohdistuu sekä työnantajaan että käyttäjäyritykseen²⁴¹. Työvoiman vuokrauksen ajaksi vuokratyöntekijän lojaliteettivelvoite siirtyy TSL 1:7.3:n nojalla vuokratyöntekijän suostumuksella²⁴². Työvoiman vuokrauksen päätyttyä vuokratyöntekijän lojaliteettivelvoite ei kohdistu enää käyttäjäyritykseen, joten salassapidosta sopimisen rooli korostuu, kun vuokratyöntekijä siirtyy seuraavalle käyttäjäyritykselle.

Käytännössä kuitenkin vuokratyöntekijä vastaa salassapitovelvoitteen rikkomisesta vain tämän ja työnantajan välisen sopimussuhteen perusteella²⁴³. Vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välinen suhde on hahmotettavissa sopimuksen ulkopuoliseksi tilaksi. Tämä hankaloittaa työntekijän vastuun toteutumista käyttäjäyritystä kohtaan työsuhteenomaisissa palvelussuhteissa, sillä vahingonkorvauskynnys on tällöin korkeampi kuin sopimussuhteissa. Oikeuskirjallisuudessa on jopa katsottu, että vuokratyöntekijä ei vastaisi työssään aiheuttamista vahingoista lainkaan käyttäjäyritykselle, vaan tämän työnantaja olisi isännän vahingonkorvausvastuussa vuokratyöntekijän aiheuttamista vahingoista. Vuokratyöntekijän työnantajalle saattaisi kuitenkin muodostua *regressioikeus*, mikäli työntekijän menettely on ollut moitittavampaa kuin lievä huolimattomuus²⁴⁴. LSD:n mukainen siviilioikeudellinen reagointikeinovalikoima on merkittävä työsuhteenomaisten palvelussuhteiden osalta, sillä ne ovat suoraan myös työnantajan käytettävissä.

Huomionarvoista varsinaisten epätyypillisten työsuhteiden osalta on myös se, että työsuhteen ajallista ulottuvuutta koskeva epätyypillisyys saattaa kaventaa työntekijän lojaliteettivelvoitetta työnantajaa kohtaan²⁴⁵. Työntekijän yleisen lojaliteettivelvoitteen arvioinnissa

²⁴¹ Hietala et al. 2015, s. 142-143.

²⁴² Työsuhteen osapuolten mahdollisuutta siirtää työsuhteenomaisuuteen liittyviä oikeuksia ja velvoitteita on rajoitettu TSL 1:7:ssä. Vuonna 2008 päivitettiin TSL:n työvoiman vuokrausta koskevaa säännöstä. Vuokraajayrityksen siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella käyttäjäyrityksen käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyy oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Työntekijän velvollisuudet kohdistuvat myös TSL:n nojalla työvoiman vuokrauksen ajan käyttäjäyritykseen. Lojaliteettivelvoite siirtyy suoraan lain nojalla, ks. myös Tiitinen - Kröger 2012, s. 387, vanhemmasta oikeuskirjallisuudesta ks. Sädevirta 2002, s. 28.

²⁴³ Tiitinen - Kröger 2012, s. 395.

²⁴⁴ Hietala et al. 2015, s. 152-153

²⁴⁵ Ollila 2017, s. 917.

on otettava huomioon työntekijän asema ja näin työsuhteen osa- tai määräaikaisuus saattaa vaikuttaa työntekijän yleisen lojaliteettivelvoitteen laajuuteen.

Myös työsuhteenomaisissa palvelussuhteissa yksittäiset työvoiman vuokraukset tai yritysyhtymän sisäiset lähettämiset muistuttavat määräaikaista työsuhdetta suhteessa käyttäjäyritykseen. Lisäksi työsuhteenomaiset palvelussuhteet saattavat olla luonteeltaan määräaikaista tai osa-aikaisia, joten edellä esitetty arviointi on relevanttia myös työsuhteenomaisten palvelussuhteiden osalta²⁴⁶. Työsuhteenomaisia palvelussuhteita tarkasteltaessa on huomioitava oikeuskirjallisuudessa suosiota saanut kanta, jonka mukaan työntekijän lojaliteettivelvoitteen siirtyminen ei saa kohtuuttomasti rajoittaa vuokratyöntekijän tai vastaavassa asemassa olevan käyttäytymistä²⁴⁷. Nähdäkseni tämä perustuu pitkälti vuokratyöntekijän ammatillisen ja elinkeinovapauden kunnioittamiseen. Tästä olisi mahdollista johtaa päätelmä, jonka mukaan vuokratyöntekijän lojaliteettivelvoite käyttäjäyritystä kohtaan on vielä kapeampi kuin varsinaisissa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevän työntekijän työnantajaansa kohtaan. Tämä päätelmää saa vielä lisätukea siitä seikasta, että vuokratyöntekijä ei ole suorassa sopimussuhteessa käyttäjäyritykseen.

Työntekijän TSL 3:1:n mukaisesta yleisestä lojaliteettivelvoitteesta on valitettavan niukasti relevanttia oikeuskäytäntöä, ja tämän osalta pääasiallisesti kyseessä on ollut työntekijän irtisanomisperusteen laillisuuden arviointi, jossa on otettu sivuavasti kantaa työntekijän yleiseen lojaliteettivelvoitteeseen osana irtisanomiskynnyksen täyttymistä koskevaa kokonaisarviointia²⁴⁸. Näin ollen vaikea esittää perusteltuja kannanottoja salassapitovelvoitteen rikkomisen toisen mahdollisen seurauksen, irtisanomisen, osalta. Työsuhteenomaisten palvelussuhteiden osalta uskallan esittää arvion, että irtisanomiskynnys on korkeampi kuin tyypillisten työsuhteiden osalta johtuen käyttäjäyritykseen kohdistuvan lojaliteettivelvoitteen kapeudesta. Lisäksi irtisanomiskynnyksen täyttymistä on arvioitava työsuhteen perusteella, eikä käyttäjäyritykseen kohdistuva laiminlyönti välttämättä täytä sitä yhtä selkeästi kuin työnantajaan kohdistuva. Huomionarvoista on, että oikeuskirjallisuudessa on katsottu, ettei pelkästään TSL 3:1:n rikkomiseen voi suoraan liittyä sanktioita²⁴⁹, ellei työn-

²⁴⁶ Ollila 2017, s. 917.

²⁴⁷ Sädevirta 2002, s. 28 ja Kahri - Hietala 1998, s. 70-72.

²⁴⁸ Poikkeuksena KKO:1986-II-110 ks. Tiitinen - Kröger 2015, s. 329.

²⁴⁹ HE 157/2000 vp, s. 78.

tekijän vahingonkorvausvelvollisuuden yleiset edellytykset²⁵⁰ tai työsuhteen päättämistä koskevat edellytykset²⁵¹ täyty.

Itsenäisessä asemassa yleisen lojaliteettivelvoitteen arviointi on ollut korkeimman oikeuden tapauksessa KKO:1986-II-110. Tapauksessa oli kyse sekä liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen että lojaliteettivelvoitteen rikkomisen arvioinnista. Tapauksessa merkittävää oli se, että työsuhteen päättymisen jälkeen tapahtuneessa työnantajan liikesalaisuuden rikkomisesta vastaaja tuomittiin vahingonkorvauksen TSL:n yleisen lojaliteettivelvoitteen rikkomisesta, eikä salassapitovelvoitteen rikkomisesta. Tapaus vahvisti yleisen lojaliteettivelvoitteen itsenäistä asemaa liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen arvioinnissa²⁵². Nähdäkseni tapaus osoitti myös, että yleinen lojaliteettivelvoite toimii liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen täydentäjänä tilanteissa, joissa nimenomaisen liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen, kuten TSL 3.4:n tai LSL 4.2,3, rikkomisen ei tule kysymykseen.

5.3.2 Työsopimuslain 3:4:n liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite

LSD:n myötä vanha TSL:n liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite päivitettiin sisällöllisen yhdenmukaisuuden saavuttamiseksi LSL:n säännösten kanssa. Hallituksen esityksen mukaan TSL 3:4:n mukainen liikesalaisuuden määritelmä ja salassapitovelvoite saavat sisältönsä liikesalaisuuslaista. Näin ollen myös TSL 3:4:n mukaista oikeudettomuuskriteeriä on arvioitava LSL:n mukaisesti. LSL:n säännöksellä ei hallituksen esityksen mukaan ollut tarkoituksena muuttaa olemassa olevaa oikeustilaa, joten nykyistä LSL:n pykälää on arvioitava TSL:n 3:4:ää koskevan hyvin ohuen oikeuskäytännön mukaisesti²⁵³. Myös tämä vahvistaa säännösten yhdenmukaista sovellettavuutta.

²⁵⁰ TSL:n 12:1.3§:n mukaan: “Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteen tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain 4:1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.” Vahingonkorvauslain mukaan: “vahingosta, jonka työntekijä työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa, hän on velvollinen korvaamaan määrän, joka harkitaan kohtuulliseksi ottamalla huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausta ole tuomittava.”

²⁵¹ TSL 7 luku pitää sisällään työsuhteen irtisanomisperusteet ja 8 luku purkuperusteet.

²⁵² Ollila 2018, s. 373-374.

²⁵³ HE 49/2018 vp, s. 82. Työsuhteen aikana saadun liikesalaisuuden väärinkäyttöä on lähinnä arvioitu hovi-oikeuksien oikeuskäytännössä yrityssalaisuusrikossäännösten osalta, ks. esim. Itä-Suomen HO 29.04.2015 118344. palvelussuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan sijoittuu KKO:1984-II-43, joka koski SopMenL:n tulkintaa ennen rikoslain vuoden 2002 uudistusta, jossa salassapitovelvoite ulotettiin palvelussuhteen jälkei-

Käytännössä siis myös TSL 3.4:n mukaisen salassapitovelvoitteen rikkomisen arviointiin liittyvät samat epätyypillisiin työsuhteisiin liittyvät näkökohdat kuin LSL:n mukaisen salassapitovelvoitteen arviointiin, erityisesti ammatilliseen ja elinkeinovapauteen liittyvät näkökohdat tulisi huomioida oikeudettomuuskriteerin täyttymisen arvioinnissa. Tämä saattaa kaventaa myös TSL 3:4:n mukaista salassapitovelvoitetta epätyypillisissä työsuhteissa. Lisäksi TSL 3:4:n lojaliteettivelvoitepohjasta johtuen on huomioitava lojaliteettivelvoitteen mahdollinen kaventuminen epätyypillisissä työsuhteissa. Erityisesti tämä on merkittävää työsuhteenomaisissa palvelussuhteissa, joissa työntekijä ei ole sopimussuhteessa käyttäjärytykseen.

TSL:n 3:4:n sanamuodon mukaan työntekijän salassapitovelvoite ulottuu *työnantajan* liikesalaisuuksiin. Vanhemmassa oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että vuokratyöntekijän uskollisuusvelvoite käyttäjärytystä kohtaan sisältäisi myös liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvollisuuden jo tämän aseman perusteella²⁵⁴. TSL 1:7.3:ää koskevassa hallituksen esityksessä on myös esitetty, että vuokratyöntekijän velvoitteet työnantajaansa kohtaan siirtyvät työntekijän suostumuksen ja direktio-oikeuden siirtymisen perusteella. Näin myös TSL 3.4:n mukaisen salassapitovelvoitteen voidaan katsoa siirtyvän käyttäjärytykselle kyseisen pykälän nojalla. Myös työnantajan sopimuskumppanin liikesalaisuuden ilmaiseminen tai käyttäminen on lain esitöiden mukaan kiellettyä, joten myös tätä kautta käyttäjärytyksen liikesalaisuudet on suojattu. Kuten edellisessä kappaleessa työntekijän yleisen lojaliteettivelvoitteen osalta totesin, tosiasiallisesti vuokratyöntekijä vastaa TSL:n mukaisen velvoitteiden rikkomisesta vain työsuhteensa perusteella, joten vastuun kohdentaminen saattaa olla hankalaa. Tässä suhteessa LSD:n rooli TSL:n säännöksiä täydentävänä yleissäännöksenä on merkittävä, sillä LSD:n mukaiset siviilioikeudelliset reagointikeinot ovat myös käyttäjärytyksen käytettävissä.

Aikaisempaan oikeustilaan nähden liikesalaisuuksien suojan taso epätyypillisissä työsuhteissa on varmasti parantunut LSL:n säätämisen myötä, mutta toisaalta säännökset ovat edelleen pirstaloituneet kolmeen eri lakiin. Yhä on myös ratkaisematta kaksi jo ennen LSD:tä ilmennyttä ongelmaa. Edelleen pelkästään työsuopimuslakia tai liikesalaisuuslakia lukiessa ei selviä, että salassapitovelvoite voi olla voimassa vielä kaksi vuotta työsuhteen

seen aikaan. Näin ollen tapauksessa ei katsottu vastaajan rikkoneen SopMenL:n mukaista liikesalaisuuksia koskevaa salassapitovelvoitetta, sillä tämä ei ollut enää palvelussuhteessa liikesalaisuuden haltijaan.

²⁵⁴ Ks. esim. Sädevirta 2002, s. 28.

päättymisen jälkeen. Tämä on yksilön oikeusturvan kannalta nähdäkseni hyvin ongelmallinen asia. Työsopimuslaista ei myöskään löydy suoraa viittausta rikoslakiin. Vaikka liikesalaisuuslakiin on sisällytetty viittaus RL:n tunnusmerkistöihin, on viittaus vain yleisluontoinen. Nähdäkseni salassapitovelvoitteen ulottumisen työsuhteen jälkeiseen aikaan tulisi käydä selvemmin ilmi lainsäädännöstä.

5.4 Rikoslain mukainen salassapitovelvoite työnantajan liikesalaisuuksista

Siviilioikeudellisen lainsäädännön sisältämien salassapitovelvoitteiden lisäksi RL sisältää rangaistusuhkaisen salassapitovelvoitteen. RL sisältää palvelussuhteita koskevan *yrityssalaisuuden rikkomista* käsittelevän tunnusmerkistön. RL:n 30:5 §:n mukaan:

“Joka hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen oikeudettomasti ilmaisee toiselle kuuluvan liikesalaisuuden tai oikeudettomasti käyttää tällaista liikesalaisuutta, jonka hän on saanut tietoonsa: 1) ollessaan toisen palveluksessa (ensimmäinen momentti) -- Tämä pykälä ei koske tekoa, johon 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu on ryhtynyt kahden vuoden kuluttua palvelusaikansa päättymisestä. (kolmas momentti) -”.

Kyseinen tunnusmerkistö asettaa rikosoikeudellisen sanktiouhkaisen salassapitovelvoitteen liikesalaisuuksista palvelussuhteen aikana ja kaksi vuotta palvelussuhteen päättymisen jälkeen. RL:n mukainen salassapitovelvoite koskee laajassa merkityksessä palvelussuhteita, eikä kyseisen pykälän soveltamisalaa olla rajattu työsopimuslain käsittämiin työsuhteisiin. Näin ollen kyseinen pykälä kattaa työsuhteenomaiset palvelussuhteet yhtä lailla kuin myös varsinaiset epätyypilliset työsuhteet.

Selvin ero siviilioikeudelliseen liikesalaisuuksia koskevaan salassapitovelvoitteeseen on se, että tunnusmerkistön mukaisuuden lisäksi muiden rikosoikeudellisen vastuun edellytysten, kuten pykälän edellyttämän tahallisuuden²⁵⁵, on täyttyttävä, jotta salassapitovelvoitteen

²⁵⁵Rikoslain kokonaisuudistuksen jälkeen tuottamuksellisesta teosta rangaistaan vain, jos tästä nimenomaisesti mainitaan rikossäännöksen yhteydessä. Tahallisuus kuuluu myös rikosoikeudellisen vastuun yleisiin edellytyksiin syyksiluettavuuden myötä, ks. Tapani - Tolvanen - Hyttinen 2019, s. 8; 26 ja Frände - Wahlberg 2005, s. 13.

rikkomisen seuraamukset, sakko tai enintään kahden vuoden vankeusrangaistus, aktualisoituvat. Laiminlyönti ei siis ole pykälän mukaan rangaistava teko. Muita rikosoikeudellisen vastuun edellytyksiä ovat syy-yhteys ja rikosoikeudellisen vastuun yleisten edellytysten täyttyminen²⁵⁶. Mahdollista on myös, että tekijä vapautuu vastuusta vastuuvapausperusteen ollessa käsillä²⁵⁷.

Lisäksi merkittävä ero on siinä, että nykymuotoisessa siviilioikeudellisessa liikesalaisuussääntelyssä ei enää edellytetä taloudellisen edun tavoittelua tai vahingoittamistarkoitusta²⁵⁸. Näin ollen siviilioikeudellisesti ei-sallitun käyttäytymisen kynnyks lienee huomattavasti rikosoikeudellista matalampi. Merkittävää on myös se, että sallitulla tavalla hankitut liikesalaisuudet eivät kuulu siviilioikeudellisen lainsäädännön näkökulmasta työsuhteen päättymisen jälkeisen salassapitovelvollisuuden piiriin, kun taas RL:ssä salassapitovelvoite on rajoitettu kahteen vuoteen. Siviilioikeudellinen ja rikosoikeudellinen sääntely on ajallisen ulottuvuuden puolesta epäyhdenmukaista. Lisäksi erottelu siviilioikeudellisen ja rikosoikeudellisen menettelyn oikeudettomuuden välillä on merkittävä, sillä rikkomisen seuraamukset eroavat merkittävästi toisistaan. Toki on myös mahdollista, että eri vastuuperusteet soveltuvat rinnakkain, ja näin myös oikeudelliset seuraamukset voivat määräytyä eri lakien perusteella²⁵⁹.

Rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen sisältämän epätasällisyyskiellon mukaan kriminalisointia koskevan säännöksen perusteella yksilön tulisi kyetä selvittämään, mikä on säännöksen mukaan rangaistavaa käyttäytymistä²⁶⁰. Tämä ei tällä hetkellä ole vallitseva oikeustila, sillä salassapitovelvoitteen sisältöä ei ole rikoslaissa määritelty, vaan oikeudettomuuskriteerin täyttyminen tulee arvioida tapauskohtaisesti. EIT on kuitenkin ratkaisukäytännössään suhtautunut tähän periaatteeseen kohtuullisen löysästi, joten kielto ei toisaalta ole ehdoton, kuten esimerkiksi tapaus *Cantoni v. Ranska* (15.11.1996) osoittaa²⁶¹.

²⁵⁶ Rikosoikeudellisen vastuun yleisiä edellytyksiä ovat tekijään liittyen syyntakeisuus ja yli 15 vuoden ikä.

²⁵⁷ Syyntakeettomuus lienee lähinnä mahdollinen vastuuvapausperuste, ks. Tapani - Tolvanen - Hyttinen 2019, s. 449-456.

²⁵⁸ Tämä oli yksi keskeisistä LSL:n mukanaan tuomista muutoksista, ks. HE 49/2018.

²⁵⁹ Esimerkiksi TSL:n mukainen työsuhteen irtisanominen ja vahingonkorvaus voi olla rinnakkainen seuraamus RL:n mukaisten seuraamusten lisäksi, ks. KKO:1984-II-43 vahingonkorvauksen määräytymisen osalta.

²⁶⁰ Tapani - Tolvanen - Hyttinen 2019, s. 131-133.

²⁶¹ Tapani - Tolvanen - Hyttinen 2019, s. 132.

Rikoslain yrityssalaisuuden rikkomista koskevan pykälän mukaisen tunnusmerkistön täytyminen edellyttää, että palvelussuhteessa oleva henkilö hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen *oikeudettomasti ilmaisee* toiselle kuuluvan liikesalaisuuden tai *oikeudettomasti käyttää* tällaista liikesalaisuutta, jonka hän on saanut tietoonsa. Rikoslain liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite on ymmärrettävä pykälän sanamuodon ja ratkaisukäytännön perusteella laajaksi²⁶². Rikoslain yrityssalaisuuden rikkomista koskevan pykälän lisäksi liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite voi tulla rikotuksi rikoslain 38 luvun 1 §:n mukaisena salassapitorikoksena tai lievempänä tekemuo-
tona saman luvun 2 §:n mukaisena salassapitorikkomuksena²⁶³. Rikoslakia koskevat päivitykset eivät vaikuta rikoslain mukaisen salassapitovelvoitteen sisältöön, joten aikaisempi oikeustila on edelleen voimassa²⁶⁴.

Rikoslain sääntelyn taustalla vaikuttaa voimakkaasti luvussa 2.1.3 käsitelty ammattitaidon ja liikesalaisuuden välinen rajanveto-ongelma, joka näkyy erityisesti palvelussuhteita koskevan salassapitovelvoitteen kahden vuoden ajallisessa rajauksessa työsuhteen päättymisen jälkeen. Ennen vuoden 2003 rikoslain uudistusta rajanveto liikesalaisuuden ja ammattitaidon välillä nähtiin niin hankalaksi, ettei siihen uskallettu ottaa suoraan kantaa lainsäädäntö-
tasolla²⁶⁵. Hallituksen esityksessä kahden vuoden määräaika perusteltiin sillä, että liikesalaisuudet menettävät merkitystään ajan kuluessa erityisesti innovaatioherkillä ja teknologiapainotteisilla aloilla²⁶⁶. Hallituksen esityksen mukaiset perustelut ovat nähdäkseni jokseenkin ontuvat, sillä liikesalaisuudet saattavat olla merkityksellisiä hyvinkin pitkän ajan kuluttua palvelussuhteen päättymisestä. Nähdäkseni kahden vuoden suoja-aika palvelussuhteen päättymisen jälkeen on hyvin suppea ja viestittää lähinnä siitä, että edelleen on liian vaikea vetää rajaa liikesalaisuuden ja ammattitaidon välille. Mikäli ammattitaito ja liikesalaisuus pystyttäisiin erottamaan toisistaan selvemmin, ei palvelussuhteita koskevaa ajallista rajausta - tai ainakaan näin absoluuttista ja lyhyttä - tarvitsisi ottaa lakiin. Rajanveto-ongelma on merkityksellinen myös epätyypillisten työsuhteiden osalta, sillä jo lähtökoh-
taisesti työsuhteen epätyypillisyys saattaa rajoittaa työntekijän ammatillista- ja elinkeino-

²⁶² Huhtamäki 2014, s. 41 ja kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio, s. 44. Ks. myös KKO:2015:42.

²⁶³ HE 49/2018 vp, s. 111.

²⁶⁴ HE 49/2018 vp, s. 124. On kuitenkin huomattava, että palvelussuhteisiin liittyviä liikesalaisuusjuttuja on ollut ylipäättään huomattavan vähän, joten varsinaisesti ei voida puhua ainakaan vakiintuneesta oikeuskäytännöstä.

²⁶⁵ Vapaavuori 2019, s. 98.

²⁶⁶ HE 53/2002 vp, s. 16 ja 32.

vapautta. Se ettei ammattitaitoa pystytä erottamaan liikesalaisuudesta, kärjistää tilannetta entisestään.

Kahden vuoden rajausta on myös tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden osalta tulkinnallisesti haastava. Tarvittaessa töihin kutsuttavien osa-aikaisten työntekijöiden työsuhteissa työsuhteen ajallisen keston määrittäminen on hankalaa, sillä yksittäiset työkeikat voidaan nähdä joko yksittäisinä määräaikaisina työsuhteina, tai niiden kokonaisuuden voidaan nähdä olosuhteiden perusteella muodostavat yhtäjaksoisen toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen²⁶⁷. Työsuhteen päättymisen voi tarkoittaa joko yksittäisen määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeistä, viimeisen yksittäisen määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeistä tai toistaiseksi voimassaolevaksi katsottavan työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa. Esitöissä ei olla otettu tähän mitään kantaa, joten mahdolliset tähän liittyvät ongelmatilanteet tulee ratkaista oikeuskäytännössä.

Toinen oikeuskäytännön varaan jäävää linjaus on *oikeudettomuuskriteerin* määrittäminen. Kuten aiemmin totesin, liikesalaisuuslain mukainen salassapitovelvoite on haluttu pitää erillään RL:n mukaan rangaistavasta oikeudettomasta käytöstä tai ilmaisemisesta. Kyseisiä säädöksiä on hallituksen esityksen mukaan tulkittava itsenäisesti ja eri lähtökohdista käsin²⁶⁸. Vaikka kyseisiä säännöksiä arvioidaan erilaisista lähtökohdista, niillä on merkittäviä sisällöllisiä yhtäläisyyksiä ja tulkinnallista apua lienee mahdollista hakea puolin ja toisin²⁶⁹.

Hallituksen esityksessä ei oteta kantaa siihen, mikä on katsottava RL:n mukaan oikeudettomaksi menettelyksi ja mikä LSL:n mukaan oikeudettomaksi menettelyksi eli salassapitovelvoitteen rikkomiseksi. Vuoden 1988 hallituksen esityksessä on otettu hyvin varovasti kantaa siihen, mitä on pidettävä oikeudettomana menettelynä. Hallituksen esityksen mukaan lainsäädännössä ei ole yksiselitteisesti pystytty määrittelemään sallittua tai oikeudettonta liikesalaisuuden hankkimista; taloudellisen hyödyn tavoittelu yrityssalaisuuden haltijan kustannuksella katsottaisiin sen sijaan useimmissa tapauksissa oikeudettomaksi menet-

²⁶⁷ Moilanen 2013, s. 66.

²⁶⁸ HE 2018/49 vp, s. 111.

²⁶⁹ Oikeuskirjallisuudessa on esitetty vaihtelevia kannanottaja liikesalaisuuslakia edeltäneeseen oikeustilaan koskien sitä, miten RL:n 30:5 §:n mukaista oikeudettomuuskriteeriä tulisi tulkita. *Siimeksen* mukaan rikosoikeudellinen sääntelyn tulisi saada sisältönsä muualta lainsäädännöstä; *Nyblin* on taas puoltanut rikosoikeudellisen oikeudettomuuskriteerin itsenäistä tulkintaa, ks. Siimes s. 484 ja *Nyblin* 2001, s. 77.

telyksi²⁷⁰. Salassapitovelvoitteen sisällön avoin määrittäminen voi olla hyvin ongelmallinen yksilön oikeusturvan näkökulmasta²⁷¹, sillä rangaistavan käyttäytymisen rajoja ei olla juuriakaan määritetty. Epätyypillisten työsuhteiden osalta on todettava, että myös RL:n mukaisen salassapitovelvoitteen oikeudettomuuskriteeriä koskevaan kokonaisarviointiin saattaa vaikuttaa työntekijän asema ja työsuhteen muoto vastaavasti kuin siviilioikeudellisten säännösten arviointiin. Näin myös RL:n mukainen salassapitovelvoite saattaa olla epätyypillisissä työsuhteissa tyypillisiä työsuhteita kapeampi.

²⁷⁰ HE 66/1988, s. 84 ja 85.

²⁷¹ *Siimes* huomauttaa, että epäselvissä laintulkinta tilanteissa on tapaus ratkaistava syytetyn eduksi, ks. *Siimes*, s. 484.

6. Yhteenveto ja loppupäätelmät

Tutkimukseni viimeinen luku on omistettu yhteenvedolle, loppupäätelmille ja tutkimuskysymyksiin tiivistetysti vastaamiselle. Viimeiseen lukuun sisältyy myös *de lege ferenda* -tyylisiä tavoite-keino -analyysiin tukeutuvia kannanottoja siitä, miten salassapitovelvoitetta koskevaa liikesalaisuussäntelyä tulisi kehittää erityisesti epätyypillisten työsuhteiden näkökulmasta. Tulen ensimmäiseksi vetämään yhteen liikesalaisuussäntelyssä tapahtunutta muutosta salassapitovelvoitteen näkökulmasta ja seuraavaksi siirryn tutkimuskysymysten yksityiskohtaiseen tarkasteluun.

6.1 Yhteenvetoa

Liikesalaisuuksien korostunut rooli modernissa verkostoituneessa tietoyhteiskunnassa on asettanut liikesalaisuuksien oikeudellisen suojan muutospaineen alle ja edellyttänyt toimia sekä kansallisella että unionin tasolla. Yksi keskeisistä sääntelyn muutostarpeen taustalla vaikuttavista tekijöistä on epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen. Vuonna 2016 voimaan astuneen liikesalaisuusdirektiivin myötä etenkin siviilioikeudellinen liikesalaisuussäntely on kauttaaltaan uudistunut sekä kansallisella että unionin tasolla. Ennen liikesalaisuusdirektiiviä liikesalaisuuksien käytännön relevanssi jäi oikeuskäytännön tasolla hyvin ohueksi, ja myös tosiasiallinen käyttöala, jäi oikeudellisen suojan tehottomuudesta johtuen vähäiseksi verrattuna esimerkiksi Yhdysvaltoihin²⁷².

LSD:n myötä liikesalaisuuksien suojaaminen tulee tehostumaan Euroopan unionin tasolla, ja tämä tulee toivottavasti näkymään liikesalaisuuksien käytännön relevanssin lisääntymisenä. Tämä puolestaan tulee konkreettisesti näkymään EUT:n käsiteltäväksi tulevien liikesalaisuusdirektiivin tulkintaa koskevia tapauksien nousevassa määrässä ja Euroopan unionin oikeuden tulkintavaikutuksen yhtenäistävänä vaikutuksena. Erityisesti suotavaa olisi, jos unionin tasolla kyettäisiin ottamaan kantaa liikesalaisuuksien suojan kannalta nähdäkseen kahteen merkittävään ja tulkinnanvaraiseen artiklaan: ensinnäkin LSD:n 2 artiklan liikesalaisuuden määritelmän osalta olisi syytä antaa tarkennuksia liikesalaisuuden käsitteeseen, ja erityisesti selkeyttää rajanvetoa ammattitaitoon, ja tätä kautta helpottaa myös liikesalai-

²⁷² Desai 2017, s. 484-485.

suussäätelyn taustalla vaikuttavaa perusoikeudellista jännitteisyyttä omaisuuden suojan ja ammatillisen ja elinkeinovapauden välillä. Toiseksi 4 artiklan mukaisen laittomaan ilmaisemiseen ja käyttöön, eli salassapitovelvoitteen sisältöön, olisi syytä antaa linjauksia, sillä tällä hetkellä kyseiset artikkelit on jätetty täysin avoimiksi ja tapauskohtaisen arvioinnin varaan.

Kansallisella tasolla LSL on uudistanut täysin liikesalaisuuksien siviilioikeudellisen suojan. Ennen liikesalaisuuslakia liikesalaisuuksia koskeva sääntely oli hyvin hajanaista ja liikesalaisuuksien suoja rakentui usean eri lain yksittäisten säännösten varaan. Toiseksi liikesalaisuuksien suojaaminen rakentui ennen LSL:a viime kädessä rikosoikeudelliseen suojaan, eikä siviilioikeudellisia suojakeinoja juurikaan ollut.

LSL:n myötä pirstaleinen siviilioikeudellinen sääntely on pääsääntöisesti koottu yhteen lakiin, joka sisältää myös siviilioikeudelliset reagointikeinot. Palvelussuhteita koskien siviilioikeudellista normistoa löytyy myös erityislainsäädännön tasolta TSL:sta, jonka 3. lukuun sisältyvä lojaliteettivelvoitepohjainen sääntely asettaa työsuhteissa noudatettavan salassapitovelvoitteen. LSL merkitsee valtavaa parannusta aikaisempaan oikeustilaan, mutta sääntelyssä ilmenee nähdäkseni myös ongelmia, jotka vaikuttavat sekä liikesalaisuuksien suojaan ja että työntekijöiden oikeusturvaan. Erityisesti rajanveto-ongelma liikesalaisuuden ja ammattitaidon välillä, salassapitovelvoitteen sisällön avoimuus sekä vanhentumissääntelyn tulkinnanvaraisuus ovat tällä hetkellä isoja sääntelyssä ilmeneviä epäkohtia, erityisesti epätyypillisten työsuhteiden näkökulmasta.

6.2 Tutkimuskysymyksiin vastaaminen

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni koski liikesalaisuuden määritelmää. Tutkimuskysymys kuului: *Mikä on liikesalaisuus ja millaisia rajanveto-ongelmia liikesalaisuuden määritelmään liittyy?* Liike-elämässä syntyy monenlaista luottamuksellista ja salassa pidettävää tietoa. Tällainen tieto ei välttämättä kuitenkaan täytä liikesalaisuudelle asetettuja kriteerejä, eikä näin ollen voi tulla suojatuksi liikesalaisuutena. Liikesalaisuuden määritelmään sisältyy kolme kriteeriä, joiden kaikkien on täyttyttävä, jotta kyseinen tieto voi nauttia liikesalaisuuden suojaa. Ensinnäkin edellytetään, että liikesalaisuudelle asetettu *salaisuusvaatimus* täyttyy, eli tieto ei saa olla kokonaisuutena tai osiensa täsmällisenä kokoonpano-

na ja yhdistelmänä tällaisia tietoja tavanomaisesti käsitteleville henkilöille yleisesti tunnettua tai helposti selville saatavissa. Ongelmana salaisuusvaatimuksen osalta saattaa näyttäytyä siihen oikeuskirjallisuudessa liitetty ns. *inflatorinen seuraus*, jonka mukaan mitä useampi ihminen tietää tietystä asiasta, sitä todennäköisemmin kyseinen tieto ei ole liikesalaisuus. Tällaisen henkilöpiirin laajuuden määrittelemisen on kuitenkin vaikeaa, eikä tapauksen yksilöllisyydestä johtuen tähän voida lainsäädäntötasolla asettaa rajaa, vaan tämä jää tuomioistuimissa tehtävän tapauskohtaisen harkinnan varaan.

Toiseksi liikesalaisuudeksi luokiteltavalta tiedolta edellytetään taloudellista arvoa. Taloudellisen arvon vaatimus voidaan myös ymmärtää *salassapitointressinä*. Taloudellisen arvon käsite vaikuttaa myös salaisuusvaatimuksen tavoin suhteelliselta käsitteeltä, joten myös tämän osalta tilaa jää tapauskohtaiselle arvioinnille. Kolmanneksi liikesalaisuudelta edellytetään *tosiasiallista salassapitoa* eli konkreettisia toimia salassapidon jatkumisen varmistamiseksi. Myös tämä kriteeri vaikuttaa oikeuskäytännön ja esitöiden perusteella olevan hyvin suhteellinen kriteeri, sillä kaikilta toimijoilta ei luonnollisesti voida edellyttää samanlaisia tai yhtä voimakkaita suojaamistoimia. Liikesalaisuuden määritelmän osalta näyttäisi vahvasti siltä, että sen täyttymistä on arvioitava aina tapauskohtaiset piirteet huomioiden ja suhteuttaa liikesalaisuusstatuksen kynnys liikesalaisuuden haltijan toiminnan luonteeseen ja laajuuteen.

Liikesalaisuuden määritelmään liittyy äärimmäisen keskeinen rajanveto suhteessa ammattitaitoon. Kyse on käytännössä siitä, käsitetäänkö potentiaalinen suojakohde omaisuuden suojaa nauttivaksi immateriaalioikeudeksi vai yksilön ammattitaidoksi, jota tällä on oikeus vapaasti hyödyntää ammatillisen ja elinkeinovapauden nimissä. Erityisen hankala on rajanveto liikesalaisuuden ja yritysکوhtaiseen ammatilliseen tietotaidon, *know how:n*, välillä. Tällä hetkellä ei unionin eikä kansallisessa lainsäädännössä ole osattu ottaa kantaa riittävällä tasolla tähän rajanvetoon. Konkreettisesti tämä heijastuu palvelussuhteita koskevan salassapitovelvoitteen ajalliseen suppeuteen: mikäli liikesalaisuus on saatu luvallisesti työsuhteen kestäessä, siviilioikeudellinen suoja päättyy lain sanamuodon mukaan työsuhteen päättyessä ja RL:n mukaan kahden vuoden kuluttua työsuhteen päättymisestä.

Tällä hetkellä rajanvetokriteereinä toimivat tiedon yksityiskohtaisuus ja yritysکوhtaisuus, mutta nämä ovat käytännössä riittämättömät. Mahdollisena punnintaperusteena voitaisiin käyttää myös hypoteettista verrokkihenkilöä, jolloin verrattaisiin potentiaalisen liikesalai-

suuden loukkaajan ammattitaitoa esimerkiksi vastaavan määrän kokemusvuosia kyseiseltä alalta omaavaan henkilön ammattitaitoon. Toki kyseisten verrokkihenkilöiden paikantaminen ja konstruointi voisi olla haastavaa, mutta ainakin joihinkin tapauksiin tästä voisi saada apua. Selvää on, että punnintakriteeristöä tulee kehittää oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa, sillä punnintakriteeristön puute on nähdäkseni yksi liikesalaisuus-sääntelyn ja oikeuskäytännön isoimmista ongelmista. Mikäli rajanveto olisi selkeämpi, voisi salassapitovelvoitteen ulottaa työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan, jolloin liikesalaisuuksien suoja tehostuisi ja toisaalta myös työntekijöiden oikeusturva paranisi.

Toinen käsitelmääritelmällinen tutkimuskysymykseni liittyi epätyypillisen työsuhteen määrittämiseen. Tutkimuskysymykseni oli asetettu seuraavasti: 2) *Mitä ovat epätyypilliset työsuhteet ja millaisia erityispiirteitä näihin liittyy liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen näkökulmasta?* Epätyypillisellä työsuhteella voidaan esittämäni perusteella katsoa tarkoitettavan muuta työsuhdemuotoa kuin toistaiseksi voimassaolevaa kokopäiväistä työsuhdetta. Epätyypillisten työsuhteiden perinteiseen ydinalueeseen on katsottu kuuluvan osa-aikaisten ja määräaikaisten työsuhteiden. Lisäksi epätyypillisiin työsuhteisiin voidaan laskea vuokratyö ja lähetettyjen työntekijöiden osalta yritysryhmän sisäiset siirrot, mikäli direktio-oikeus on vastaanottavalla yrityksellä. Poiketen oikeuskirjallisuudessa laajalti suosiota saaneesta kannasta, en lukisi etätyöskentelyä epätyypilliseksi työsuhdemuodoksi, sillä etätyöskentely on nykyään normaaliksi muodostunut ilmiö, joka vaikuttaa lähtökohtaisesti vain työntekopaikkaan. Lisäksi etätyöskentely eroaa edellä mainituista muutoinkin, sillä etätyön voidaan nähdä edellyttävän korkea-asteisempaa lojaliteettivelvoitetta, joka taas epätyypillisissä työsuhteissa saattaa olla tyypillisiin verrattuna kaventunutta, sillä lojaliteettivelvoitteen arvioinnissa tulee huomioda kokonaisvaltaisesti työntekijän asema, joka on epätyypillisissä työsuhteissa tyypillisiä heikompi. Tyypillisissä työsuhteissa tapahtuvaan etätyöskentelyyn ei liity vastaavaa heikomman sopimusosapuolen suojaamistarvetta kuin epätyypillisissä työsuhteissa.

Edelleen epätyypilliset työsuhteet voidaan nähdäkseni jaotella varsinaisiin epätyypillisiin työsuhteisiin ja työsuhteenomaisiin palvelussuhteisiin. Työsuhteenomaiset palvelussuhteet eroavat varsinaisista epätyypillisistä työsuhteista, sillä niissä työntajapuolen velvoitteet jakautuvat työnantajan ja käyttäjäyrityksen kesken. Kyse on ns. kolmikantamallisista työsuhteista. Kyse on juridisesti *työvoiman vuokrauksesta*. Keskeistä on rajanveto alihankintaan, joka eroaa työvoiman vuokrauksesta puuttuvan työnantajan *työn johto- ja valvonta eli*

direktio-oikeuden osalta. Erottelu on keskeinen, sillä alihankinnassa on kyse liikesuhteesta, eikä TSL:n liikesalaisuuksia koskevat salassapitosäännöt sovellu alihankintaan. Myös työntekijöiden lähettämiset yritysryhmän sisällä voivat olla työvoiman vuokrauksen kaltaisia työsuhteenomaisia palvelussuhteita, mikäli direktio-oikeus siirtyy lähettävältä yritykseltä vastaanottavalle.

Erityisesti liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen näkökulmasta epätyypillisiä työsuhteita yhdistää kolme merkittävää erityispiirrettä. Ensinnäkin epätyypillisissä työsuhteissa vallitsee lainsäädännössä ilmaistu korostunut heikomman osapuolen, työntekijän, suojaamistarve. Toinen merkittävä tekijä on ammatillisen ja elinkeinovapauden korostunut rooli erityisesti sellaisissa osa-aikaisissa, lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa ja työvoima vuokrauksessa, joissa työntekijän mahdollisuudet hankkia elantonsa ovat rajoittuneet työtai vuokratyösuhteen ajallisesta ulottuvuudesta johtuen. Tämä näkyy käytännössä muun muassa kaventuneena kilpailevan toiminnan kieltona työsuhteen kestäessä. Myös työsuhteen päättymisen jälkeinen kilpailukieltovelvoite on kaventunut. Sama pätee myös salassapitovelvoitteeseen silloin, kun sen voidaan katsoa rajoittavan työntekijän toimintavapautta. Erityisesti sellaisissa tapauksissa, joissa rajanveto ammattitaidon ja liikesalaisuuden välillä ei ole selvä, voi työsuhteen epätyypillisuus muodostua keskeiseksi punnintaperusteeksi. Kolmas erityispiirre on jo edellä mainitsemani lojaliteettivelvoitteen kaventuminen suhteessa tyypillisiin työsuhteisiin. Nämä kaikki kolme tekijää saattavat hyvin vaikuttaa liikesalaisuuden oikeudettoman käyttämisen ja ilmaisemisen arviointiin, eli käytännössä salassapitovelvoitteen sisällön arvioimiseen.

Kolmas tutkimuskysymykseneni pureutui yksityiskohtaisemmin liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen arviointiin epätyypillisissä työsuhteissa. Tuoreen kansallisen liikesalaisuuslainsäädännön analyysillä pyrin vastaamaan kysymykseen: 3) *Mitkä ovat varsinaisen epätyypillisen työsuhteen ja työsuhteenomaisen palvelussuhteen väliset erot liikesalaisuuksia koskevan lakisääteisen salassapitovelvoitteen näkökulmasta?* Palvelussuhteita koskeva liikesalaisuuslainsäädäntö näyttäisi olevan pitkälti yhdenmukaista molempien epätyypillisten työsuhteiden alaluokkien osalta. Erityisesti LSL:n ja RL:n salassapitovelvoitteita koskevat säännökset näyttäisivät kohtelevan kumpaakin ryhmää yhdenvertaisesti; sen sijaan TSL:n osalta näyttäisi olevan relevanttia se, että vaikka käytännössä myös työvoiman vuokrauksessa työntekijän velvoitteet kohdistuvat sekä tämän työnantajaan että käyttäjäyritykseen, on vuokratyöntekijä vastuussa salassapitovelvoitteen laiminlyönnistä vain

tämän TSL:n mukaisen työsopimussuhteen perusteella. On myös huomattava, että vuokratyöntekijä ei ole sopimussuhteessa käyttäjäyritykseen. Tästä johtuen vuokratyöntekijän lojaliteettivelvoite näyttäisi olevan merkittävästi suppeampi käyttäjäyritystä kuin tämän työnantajaan kohtaan, ja tämä saattaa vaikuttaa etenkin TSL 3:4:n mukaisen salassapitovelvoitteen rikkomisen arviointiin.

6.3 Lopuksi

Lopuksi haluaisin vielä tuoda esiin tutkimusteemaani ja -kysymyksiini liittyviä keskeisiä huomioita. Vaikka uudistetussa liikesalaisuussäätelyssä on kohtalaisesti huomioitu epätyypillisiin työsuhteisiin liittyvät erityispiirteet, on säätelyllä ja sitä täsmentävällä oikeuskäytännöllä - oikeustiedettä unohtamatta - vielä paljon tehtävää. Erityisesti sekä siviilioikeudellisessa että rikosoikeudellisessa säätelyssä ilmenevät avoimuus ja tulkinnanvaraisuus salassapitovelvoitteen sisällön osalta vaativat selventäviä linjauksia. Erityisesti tämä on ongelmallista epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien ammatillisen ja elinkeinovapauden näkökulmasta, sillä mikäli liikesalaisuuksia koskevan salassapitovelvoitteen sisältö on epäselvä, on myös sallitun ja ei-sallitun käyttäytymisen välinen raja epäselvä. Näin ammatillisen ja elinkeinovapauden täysimääräinen toteutuminen saattaa vaarantua.

Tähän liittyvänä äärimmäisen keskeisenä kehityskohteena näen lisäksi sekä epätyypillisissä että tyypillisissä työsuhteissa liikesalaisuuden ja ammattitaidon välisen rajanvedon kehittämisen. Mikäli tämä rajanveto olisi selkeämpi, ei liikesalaisuuksia koskevaa salassapitovelvoitetta tarvitsisi rajata työsuhteen keston tai kahteen vuoteen sen päättymisen jälkeen, vaan optimaalisessa tilanteessa kyettäisiin ristiriidattomasti erottamaan omaisuuden suojaan kuuluvat liikesalaisuudet työntekijän ammattitaidosta, jolloin pystyttäisiin erottamaan liikesalaisuuden haltijan omaisuuden suojan piiriin kuuluvat liikesalaisuudet työntekijän ammattitaidosta. Näin sekä liikesalaisuuksien suojaaminen että työntekijöiden oikeusturva toteutuisi tehokkaammin – tämä koskee sekä tyypillisiä että epätyypillisiä työsuhteita.

Liikesalaisuuksia koskevaa TSL:n mukaista lojaliteettipohjaista salassapitovelvoitetta arvioidessa tulisi myös huomioida epätyypillisissä työsuhteissa mahdollinen lojaliteettivelvoitteen kaventuminen suhteessa tyypillisiin työsuhteisiin. Osa-aikaiselta, määräaikaiselta tai vuokratyöntekijältä ei voida odottaa yhtä korkea-asteista lojaliteettivelvoitteen noudatta-

mista kuin tyypillisissä työsuhteissa työskenteleviltä. Oikeudettomuuskriteerin täyttymisen arvioinnissa tulisi huomioida työntekijän asema osana tilannekohtaista kokonaisharkintaa. Yleisesti näkisin, että tässä tutkimuksessa esiin nostamani epätyypillisten työsuhdemuotojen erityispiirteet tulisi huomioida, jotta liikesalaisuussääntelyllä päästäisiin sen tavoitteisiin, eli kyettäisiin luomaan tehokas suojajärjestelmä, joka ei liiallisesti rajoittaisi ammatillisen ja elinkeinovapauden toteutumista, eikä loisi esteitä työvoiman vapaalle liikkuvuudelle. Käytännössä tämä tulisi nähdäkseni toteuttaa salassapitovelvoitteen sisältöä selkeyttävänä oikeuskäytäntönä. Salassapitovelvoitteen sisältöä tulisi selventää sekä itse salassapitovelvoitteen kohteen, liikesalaisuuden määritelmän, ja sisällön osalta. Erityisesti oikeudettomuuskriteerin täyttymisen arvioinnissa tulisi nähdäkseni osana tilannekohtaista kokonaisarviointia huomioida työntekijän asema ja työsuhteen epätyypillisyyteen liittyvät näkökohdat. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että epätyypillisessä työsuhteessa salassapitovelvoite liikesalaisuuksista saattaa olla kapeampi kuin tyypillisissä työsuhteissa.